GRC

GENDARMERIE ROYALE DU CANADA

2011 - 2012

Rapport annuel Gestion du processus disciplinaire de la GRC

Direction générale des services d'arbitrage

Gendarmerie royale du Canada | Royal Canadian Mounted Police

Canada

1929-3666
PS61-17/2012F-PDF

© (2012) SA MAJESTÉ LA REINE DU CANADA REPRÉSENTÉE PAR LA GENDARMERIE ROYALE DU CANADA.

« La gestion efficace du comportement des employés est au cœur des responsabilités des superviseurs. Lorsque le comportement d'un membre de la GRC ne répond pas aux normes attendues, il est impératif de prendre promptement des mesures pondérées. »

Lettre du commissaire envoyée aux commandants le 3 janvier 2012

TABLE DES MATIÈRES

2011-2012

Préface : Message du directeur général 1

Chapitre 1 - Le régime disciplinaire de la GRC 3

1.1 Survol du rapport 3

1.2 Directive ministérielle 3

1.3 Survol du régime disciplinaire 4

(i) Survol historique 4

(ii) Code de déontologie 6

(iii) Mesures disciplinaires simples et graves 6

(iv) Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du Conseil du Trésor et Code de déontologie organisationnel de la GRC 7

(v) Comités d'arbitrage 7

(vi) Suspension d'un membre 7

(vii) Cessation de la solde et des indemnités 8

(viii) Appel de la décision d'un comité d'arbitrage et procédure d'examen externe 8

Figure 1 : Processus disciplinaire conformément à la Partie IV de la Loi sur la GRC 9

Chapitre 2 - Éléments du régime disciplinaire grave 10

2.1 Le Bureau de l'intégrité professionnelle 10

Figure 2 : Organigramme du Bureau de l'intégrité professionnelle 11

2.2 Contexte 12

2.3 Services d'arbitrage 12

Figure 3 : Organigramme des Services d'arbitrage 12

2.4 Directions 13

(i) Direction de l'arbitrage en matière de discipline 13

Figure 4 : Organigramme de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline 13

(ii) Direction des représentants des officiers compétents 14
Figure 5 : Organigramme de la Direction des représentants des officiers compétents 14
(iii) Direction des représentants des membres 15
Figure 6 : Organigramme de la Direction des représentants des membres 16

2.5 Direction des normes professionnelles et des examens externes 16
Figure 7 : Organigramme de la Direction des normes professionnelles et des examens externes 17

2.6 Rôle dans les régions et les divisions 18
(i) Groupes des normes professionnelles 18
(ii) Réviseurs des mesures disciplinaires 18

Chapitre 3 - Le régime disciplinaire en action (2011-2012) 20

3.1 Mesures disciplinaires graves 20
(i) Survol des directions 20
(1) Direction de l'arbitrage en matière de discipline 20
(2) Direction des représentants des officiers compétents 20
(3) Direction des représentants des membres 20
Figure 8 : Direction des représentants des membres - dossiers entrants - 2011-2012 21
Figure 9 : Direction des représentants des membres - dossiers entrants - 2000-2012 21
(ii) Survol des Services d'arbitrage 22
(1) Centralisation des Services d'arbitrage 22
(2) Projet pilote du Système de gestion des cas 22
(3) Processus de règlement rapide 22
Figure 10 : Règlement rapide des affaires disciplinaires (RRAD) – Affaires disciplinaires graves réglées (2008-2009 à 2011-2012) 23
(4) Gestion et surveillance des dossiers 23
(5) Formation 23
(6) Autres initiatives 24
(7) Activités relatives aux affaires disciplinaires graves 24
Figure11 : Affaires disciplinaires graves réglées (2011-2012) 25
Figure 12 : Affaires disciplinaires – charge de travail mensuelle (2011-2012) 25
Figure 13 : Nombre d'affaires disciplinaires graves selon la division (2011-2012) 26
Figure 14 : Affaires disciplinaires graves – Nombre moyen de jours requis pour régler un dossier 26

Figure 15 : C harge de travail relative aux affaires disciplinaires graves - Comparaison sur plusieurs exercices (2000-2012) 27

Figure 16 : Affaires disciplinaires réglées selon la division 28

Figure 17 : Statistiques relatives aux affaires disciplinaires graves (1994-2012) 29

Résumé des affaires disciplinaires pour l'exercice 2011-2012 30

Figure 18 : Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves par comparaison avec le nombre total de membres portés à l'effectif pour les exercices 2002 à 2012 38

Figure 19 : Allégations d'inconduite ayant donné lieu à des mesures disciplinaires graves (du 1er avril 2008 au 31 mars 2012) 39

(iii) Direction des normes professionnelles et des examens externes 40

(1) Examen de la politique sur les suspensions 40

(2) Mise en œuvre de la politique de signalement des incidents graves 40

(3) Base de données nationale relative au code de déontologie 40

(4) Appels relatifs à des affaires disciplinaires 41

3.2 Mesures disciplinaires simples 41

Figure 20 : Mesures disciplinaires simples selon la division (2000-2012) 42

3.3 Suspensions 42

Figure 21 : Membres suspendus de leurs fonctions avec solde et membres suspendus de leurs fonctions sans solde ni indemnités (du 1er avril 2010 au 31 mars 2012) 42

3.4 Pratiques exemplaires – initiatives dignes de mention 43

(i) Mise en œuvre des recommandations issues de l'étude des affaires relatives au code de déontologie réalisée à la Division E 43

(ii) Établissement d'un système d'alerte en matière de rendement à la Division E 43

(iii) Adoption par la Division H du Programme de gestion intégrée du risque portant sur les signes précurseurs 44

(iv) Centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest 45

Chapitre 4 - Conclusion – Regard sur le prochain exercice 46

ANNEXES 47

Annexe A : Directive ministérielle 48

Annexe B : Glossaire 50

Annexe C : Partie IV de la Loi sur la GRC 52

Annexe D : Les divisions de la GRC et leurs quartiers généraux 58

PRÉFACE

2011-2012

Message du directeur général

À la fin de février 2012, je suis entré en fonction à titre de directeur général des Services d'arbitrage et je constate avec plaisir que 2012 a apporté en douce le 31e anniversaire de la mise en place d'un mécanisme officiel d'arbitrage pour les affaires disciplinaires de la GRC.

Le commissaire a fait du traitement rapide des affaires disciplinaires une de ses priorités. Dans une lettre qu'il a envoyée aux commandants le 3 janvier 2012, le commissaire les enjoint d'assumer la responsabilité du traitement des dossiers d'inconduite des membres :

> *« Je m'attends à ce que les officiers compétents [commandants divisionnaires] se servent de leur autorité pour veiller à la préparation en temps voulu des documents liés aux affaires disciplinaires. Je tiendrai les officiers compétents personnellement responsables de la reconnaissance rapide des cas d'inconduite, de l'exécution sans délai de l'analyse pertinente et de la préparation en temps voulu des documents et du processus connexes. »*

Il sera extrêmement important pour les Services d'arbitrage de répondre à l'appel du traitement plus expéditif des affaires disciplinaires. Le commissaire ne s'est pas contenté de relever les attentes en la matière, il s'est engagé à y consacrer des ressources supplémentaires temporaires. Un afflux de ressources permettra aux Services d'arbitrage de gérer plus efficacement le régime disciplinaire de la GRC. Déjà, on a entrepris de combler des postes vacants et d'augmenter le nombre des représentants. Nous avons ajouté un arbitre à nos effectifs. Plusieurs directeurs ont récemment été nommés et la transition se poursuivra vers une gestion plus active des dossiers et des audiences. Nous ferons plus de place à la vidéoconférence et aux argumentations écrites ou électroniques, selon ce qui convient, et nous continuerons de prôner le mode de règlement rapide et de régler les dossiers aussitôt que possible au niveau le plus bas possible de l'organisation. Il incombera à toutes les parties prenantes de s'engager à améliorer le régime disciplinaire.

S'il est vrai que l'arriéré des affaires disciplinaires continue de poser problème, il reste qu'il s'est réglé plus de dossiers en arbitrage en 2011-2012 (51) qu'en 2010-2011 (46). En outre, il y a eu une augmentation de 22 pour cent dans le nombre de dossiers clos en 2011-2012 (89) par rapport à 2010-2011 (73). Une fois que toutes les ressources seront en place, il faudra trouver le moyen de réduire l'arriéré et le délai de traitement des dossiers disciplinaires, puisque la population en exige le règlement plus vigoureux.

Hommage au surintendant John Reid, en reconnaissance de 14 années consacrées aux Services d'arbitrage (1998-2012)

Le dévouement, le professionnalisme et le sens de l'honneur auront caractérisé les 39 années que le surintendant John Reid aura consacrées à la Gendarmerie. Je tiens ici à remercier John de toutes ces années, et surtout à souligner son immense contribution aux Services d'abitrage au cours des 14 dernières années. Je ne peux que souhaiter à John une longue retraite et une santé de fer.

Craig S. MacMillan
Directeur général des Services d'arbitrage
Gendarmerie royale du Canada

CHAPITRE 1

2011-2012

Le régime disciplinaire de la GRC

1.1 Survol du rapport

Le rapport annuel de 2010-2011 faisait état de tendances et de constatations dans la gestion du régime disciplinaire de la GRC depuis 1994. Il soulignait les améliorations associées au projet pilote du Système de gestion des cas, notamment l'uniformisation des procédures pour mieux juger et mieux gérer les audiences des comités d'arbitrage, dans des délais fixes, ainsi que le processus de règlement rapide qui permet d'accélérer l'aboutissement des audiences en matière de discipline grave.

Cette année, le rapport met en lumière les réalisations et les difficultés de la GRC dans la gestion du régime disciplinaire. Depuis le dernier rapport, on a assisté à la conclusion du projet pilote du Système de gestion des cas, à la création d'une base de données nationale relative au code de déontologie et à la mise en œuvre de la politique de signalement des incidents graves. Le niveau des ressources et la conclusion rapide des dossiers de discipline grave demeurent toujours des points faibles.

1.2 Directive ministérielle

En 2008, le ministre de la Sécurité publique a transmis au commissaire de la GRC une directive sur le régime disciplinaire de la Gendarmerie. Celle-ci visait à clarifier le processus, à y apporter plus de responsabilité. La Directive ministérielle sur le processus disciplinaire de la GRC est le moteur du présent rapport.[1]

En plus du rapport annuel exigé sur la gestion du régime disciplinaire, la directive ministérielle imposait :

- la normalisation dans l'application et l'accroissement de la transparence du régime disciplinaire prévu dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* (« *Loi sur la GRC* »);
- la tenue et le suivi de dossiers complets sur tous les cas disciplinaires;
- la coordination efficace et l'administration efficiente du régime disciplinaire de la GRC;
- des politiques et des protocoles conformes à l'échelle nationale pour informer les membres au sujet des exigences et des procédures liées au régime disciplinaire;
- la formation des membres compétents afin de faire connaître ces exigences et procédures;
- un représentant désigné du commissaire qui tiendra compte des considérations juridiques et opérationnelles pour informer le ministre en temps opportun des problèmes de nature importante ayant trait au régime disciplinaire.

1 La *Directive ministérielle* figure à l'annexe A.

1.3 Survol du régime disciplinaire

(i) Survol historique

L'examen rigoureux dans les années 70 et 80 des mesures législatives applicables a permis au régime disciplinaire de la GRC d'évoluer. Les dispositions dorénavant incluses à la Partie IV de la *Loi sur la GRC* portent à la fois sur les mesures disciplinaires simples et sur les mesures disciplinaires graves.

Dans le *Rapport de la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* publié en 1976 (« Commission Marin »), on concluait que le régime disciplinaire de la GRC était essentiellement punitif. Les peines qu'il prévoyait étaient : la semonce – une remontrance officielle faite verbalement par un officier; l'avertissement – une réprimande faite par écrit par un officier; l'accusation d'avoir commis une infraction ressortissant au service; et la destitution obligatoire.

Les allégations d'infractions ressortissant au service, mineures et majeures, étaient entendues en audience par un tribunal de service présidé par un unique officier breveté. Le membre accusé pouvait demander à un autre membre de le représenter, mais il n'avait pas droit à un professionnel du droit. L'audience du tribunal de service suivait la forme accusatoire et appliquait les règles de preuve du procès pénal. Les peines possibles comportaient l'emprisonnement pour un an au plus, l'amende, la perte de salaire, la rétrogradation, la perte d'ancienneté, la réprimande et la destitution obligatoire.

La Commission Marin a constaté que le tribunal de service appliquait des procédures copiées sur le régime accusatoire. Le membre et le poursuivant pouvaient appeler des témoins, les interroger et les contre-interroger, la preuve était présentée sous serment et l'officier qui présidait le tribunal se prononçait à la fois sur les questions de droit et sur les questions de fait. Elle a relevé les ambigüités, les équivoques, les malentendus et la méfiance que suscitait l'application fluctuante des règles et des normes de preuve (selon la prépondérance des probabilités comme dans un procès civil ou hors de tout doute raisonnable comme dans un procès criminel).[2] Le rapport de la Commission Marin comportait des recommandations visant à définir et à clarifier les droits, les obligations, les règles et les procédures applicables au régime disciplinaire de la GRC.

Au terme de l'analyse de la Commission Marin, la GRC a reconnu la faiblesse de son régime disciplinaire en matière d'impartialité et de droits procéduraux. Pour y pallier, avant que la loi soit modifiée, elle a mis sur pied en 1981 la Sous-direction de l'arbitrage dans le but d'injecter plus de constance et de professionnalisme dans l'administration des procédures des tribunaux de service.

En 1985, la Sous-direction de l'arbitrage est devenue la Direction des normes professionnelles, un service centralisé doté d'une équipe permanente de gens formés en droit pour agir à titre d'officiers présidents, d'avocats de la défense et de la poursuite. Ce changement avait pour objectifs d'acquérir de l'expertise; d'apporter plus d'efficacité, de constance et de rapidité au régime; et de mieux circonscrire la procédure.

Des modifications apportées en 1988 à la *Loi sur la GRC*, fondées sur les travaux de la Commission Marin, ont créé un vaste éventail d'options en matière disciplinaire et vu disparaître la peine d'emprisonnement. Le procès devant un officier président et un tribunal de service a fait place à une audience devant un comité de trois arbitres.

2 Ministère des Approvisionnements et des Services du Canada, *Rapport de la Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada*, Ottawa, 1976, pages 111-131.

Les représentants des parties aux procédures sont devenus les représentants des l'officiers compétents et les représentants des membres.

À l'été de 2004, pour répondre aux préoccupations que soulevaient la représentation des membres et les retards dans le traitement des dossiers, les représentants des relations fonctionnelles et la direction de la GRC ont chargé le Conseil de la solde de la GRC de procéder à l'examen du régime de discipline interne de la GRC.

Le *Rapport du Conseil de la solde* a fait état de retards injustifiés dans le régime disciplinaire, en particulier aux étapes de l'enquête et de l'arbitrage. Il se préoccupait de l'incapacité apparente de respecter l'esprit de la loi et de mettre en œuvre un régime de discipline constructif, expéditif et officieux, plutôt qu'un régime trop officiel, punitif et légaliste. Le Conseil de la solde déplorait aussi la lenteur inouïe des enquêtes internes sur des allégations de manquements au code de déontologie de la GRC et le fait que les membres n'étaient pas avisés des progrès des enquêtes menées sur eux.

Le *Rapport du Conseil de la solde* a proposé que le système disciplinaire soit géré comme un programme intégré dans lequel la responsabilité, la supervision et la coordination seraient unifiées. Cette formule favoriserait l'administration rapide et efficace de la discipline, programme unique et progressif, tout en préservant l'autonomie des enquêtes et des programmes d'arbitrage et de représentation. Pour ce faire, le Conseil de la solde proposait de mettre en place un cadre de responsabilisation qui indiquerait clairement quels aspects des enquêtes et des programmes devraient faire l'objet ou non de comptes rendus à la direction de la GRC. Il était recommandé de miser davantage sur le rôle du chef de service et du commandant divisionnaire, surtout pour l'administration de mesures disciplinaires simples au niveau le plus bas possible de l'organisation. En ce qui a trait à l'enquête, on a fait valoir qu'elle devait être menée rapidement et entièrement supervisée. Enfin, pour ce qui est de l'arbitrage, on suggérait un rôle plus actif des comités dans l'élaboration des calendriers des audiences et dans la conclusion plus rapide des dossiers.

Les recommandations du Conseil de la solde ont été réexaminées en décembre 2007, lorsque le Groupe de travail sur la gouvernance et le changement culturel à la GRC a remis son rapport intitulé *Rétablir la confiance* au ministre de la Sécurité publique et au président du Conseil du Trésor.

Le Groupe de travail a reçu pour mandat d'examiner divers aspects de la GRC, notamment la discipline, et de faire ses recommandations. Voici ce qu'il a recommandé relativement au régime disciplinaire :

- que la GRC mette immédiatement en œuvre les recommandations contenues dans le *Rapport du Conseil de la solde*, y compris les modifications que la direction estime nécessaires;
- que la GRC mette en place un organisme disciplinaire central;
- que la GRC élimine les arriérés que connaît son régime disciplinaire;
- que la GRC s'engage, au plus haut niveau possible, à adopter des principes permettant le règlement des affaires disciplinaires rapide et informel à l'échelon le plus bas;
- que la GRC établisse un délai raisonnable pour commencer et terminer les enquêtes, celles-ci ne devant dépasser six mois qu'en de rares exceptions, et qu'elle soit tenue de respecter le délai actuel d'un an sous réserve de la possibilité de demander plus de temps afin de faciliter une enquête criminelle concomitante.

En janvier 2008, par voie d'une directive ministérielle sur le régime disciplinaire de la GRC, le ministre de la Sécurité publique a ordonné au commissaire de normaliser et d'améliorer la transparence du régime disciplinaire de la GRC.

(ii) Code de déontologie

Les membres de la GRC sont assujettis aux mêmes lois que tous les autres citoyens du Canada. Par ailleurs, ils sont régis en tout temps par le code de déontologie que renferme le *Règlement de la GRC*. L'inconduite des employés est prise au sérieux et la *Loi sur la GRC* confère à l'officier ou au membre chargé d'un détachement le pouvoir d'instituer une enquête relative au code de déontologie. Tout membre de la GRC qui a enfreint le code de déontologie peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

Il importe de souligner que le membre de la GRC a droit à un traitement juste et équitable tout au long de l'enquête sur une allégation d'infraction au code de déontologie et des procédures disciplinaires auxquelles elle peut donner lieu. Si l'officier ou le membre chargé du détachement conclut que l'allégation est étayée, il pourra décider du genre de mesures disciplinaires qui convient : selon la gravité de l'inconduite, il peut s'agir de mesures disciplinaires simples ou graves. Les peines peuvent être plus ou moins lourdes.

(iii) Mesures disciplinaires simples et graves

La *Loi sur la GRC* autorise la prise de mesures disciplinaires simples par le membre responsable du détachement local ou par l'officier responsable lorsqu'un membre ou un officier contrevient au code de déontologie sans qu'il soit nécessaire de recourir à la procédure officielle. Les infractions de nature mineure doivent être réglées par voie de mesures disciplinaires simples.[3] Les mesures disciplinaires simples sont généralement de nature corrective.[4]

Toutes les mesures disciplinaires simples constituent des renseignements personnels suivant la définition donnée à l'article 3 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (« *LPRP* »). Aussi, leur divulgation est régie par la LPRP et les renseignements ne sont habituellement communiqués qu'aux parties en cause. Les mesures disciplinaires simples vont des conseils à l'avertissement.

Lorsque les mesures disciplinaires simples qu'on lui impose sont de le soumettre à une stricte surveillance pendant son travail, de le priver de son congé hebdomadaire ou de lui donner un avertissement, le membre peut interjeter appel de cette peine dans les 14 jours prescrits dans les *Consignes du commissaire (mesures disciplinaires)*.

Il y a lieu d'imposer des mesures disciplinaires graves au membre qui a contrevenu au code de déontologie d'une manière telle que les mesures disciplinaires simples seraient insuffisantes. Une audience est alors convoquée et un avis à cet effet est signifié au membre en cause.

L'officier désigné nomme un comité d'arbitrage qui se réunit pour entendre les témoignages, recevoir la preuve et rendre sa décision à l'égard des allégations d'inconduite. Les parties, habituellement représentées par un avocat, ont l'occasion de soumettre de la preuve, de contre-interroger les témoins et de présenter leurs argumentations. Le comité d'arbitrage doit suivre les principes juridiques établis et pondérer toutes les circonstances, y compris les facteurs aggravants et les facteurs atténuants qui colorent l'inconduite.

3 On insiste sur le règlement à l'amiable des manquements au code de déontologie, surtout à l'échelle du détachement, et on appuie le principe de l'application des mesures disciplinaires simples au niveau le plus bas possible de l'organisation afin de maximiser le degré de responsabilité.

4 Même en matière de discipline grave, la loi prévoit des mesures correctives, bien qu'une place soit faite aussi à l'aspect punitif au besoin.

Si l'audience disciplinaire donne lieu à des mesures disciplinaires graves, celles-ci peuvent aller de la confiscation de la solde du membre pour une période n'excédant pas dix jours de travail à la rétrogradation et au congédiement. Le comité d'arbitrage peut aussi imposer des mesures disciplinaires simples en plus des mesures disciplinaires graves ou à leur place. À l'exception du congédiement, les mesures imposées au terme de l'audience disciplinaire se veulent avant tout de nature corrective.

(iv) Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique du Conseil du Trésor et Code de déontologie organisationnel de la GRC

Rédigé récemment en application de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles* (« *LPFDAR* »), le *Code des valeurs et de l'éthique de la fonction publique* du Conseil du Trésor est une version modernisée du code qui existait déjà pour la fonction publique. Il codifie le comportement attendu de l'ensemble des employés du gouvernement fédéral, y compris les membres réguliers et les membres civils de la GRC.

Le législateur a aussi inclus dans la *LPFDAR* l'obligation pour toutes les institutions fédérales d'élaborer leur propre code de déontologie organisationnel à l'appui du *Code des valeurs et de l'éthique*, en tenant compte des besoins qui leur sont propres. La GRC avait déjà son propre code de déontologie (dans le *Règlement de la GRC)*, mais celui-ci ne s'appliquait qu'aux membres réguliers et membres civils et non aux autres employés. Le code de déontologie inclus dans le Règlement continue de s'appliquer aux membres, et le code de déontologie organisationnel a été rédigé pour tous les employés qui ne sont pas régis par la *Loi sur la GRC*, c'est-à-dire les employés de la fonction publique, les employés civils temporaires et les réservistes. Quant aux autres groupes d'employés, c'est-à-dire les bénévoles, les auxiliaires, les employés des municipalités et des provinces, ils doivent se laisser guider par le nouveau code de déontologie organisationnel et en respecter les intentions.

Rédigé en 2011-2012, le code de déontologie organisationnel a été conçu comme un complément à l'actuel code de déontologie régi par la *Loi sur la GRC*, pour que tous les employés de la GRC soient soumis aux mêmes attentes relativement à leur comportement. Les employés qui doivent observer le code de déontologie organisationnel sont assujettis à une procédure disciplinaire différente de celle exposée dans la *Loi sur la GRC* qui s'applique aux membres.

Le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* du Conseil du Trésor et le *code de déontologie organisationnel* de la GRC sont tous les deux entrés en vigueur le 2 avril 2012.

(v) Comités d'arbitrage

Les comités d'arbitrage sont constitués de trois officiers brevetés de la GRC. Ces officiers doivent avoir suivi la formation d'arbitre voulue et aucun ne doit être en situation de conflit d'intérêts, réel ou perçu, par rapport au membre en cause et à l'affaire. En outre, au moins l'un des officiers doit détenir un diplôme d'une école de droit reconnue.

(vi) Suspension d'un membre[5]

La *Loi sur la GRC* permet de suspendre un membre soupçonné ou réputé avoir contrevenu au code de déontologie, à une loi fédérale ou à une loi provinciale.

5 Pour en apprendre davantage sur la politique de la GRC traitant de la suspension sans solde et de la suspension avec solde, consulter plus loin les parties 3.1 (iii)(1) et 3.3.

En soi, la suspension n'est pas une peine disciplinaire. La suspension, avec ou sans solde, est une mesure préventive destinée à protéger l'intégrité de la GRC et de ses processus jusqu'au règlement final de l'affaire qui a donné lieu à ces mesures. Un membre n'est suspendu de ses fonctions que lorsque l'omission de le suspendre compromettrait gravement l'intégrité de la GRC. S'il peut ne pas être justifié de suspendre un membre de ses fonctions, il peut être de mise de l'assigner à d'autres fonctions. Les mesures disciplinaires ne sont imposées qu'une fois l'allégation établie et une peine imposée par un officier ou un membre responsable du membre, ou par un comité d'arbitrage.

(vii) Cessation de la solde et des indemnités[6]

La cessation de la solde et des indemnités lorsqu'un membre est suspendu de ses fonctions peut être ordonnée par le commissaire, par un sous-commissaire ou par un commissaire adjoint.

La cessation de la solde et des indemnités est une mesure administrative destinée à protéger l'intégrité de la GRC dans les cas où les allégations d'inconduite sont si scandaleuses qu'elles appellent une intervention plus vigoureuse que la seule suspension. Elle ne peut être invoquée que lorsqu'il serait inadéquat de payer le membre en attendant l'issue de son audience disciplinaire.

(viii) Appel de la décision d'un comité d'arbitrage et procédure d'examen externe[7]

Les parties peuvent interjeter appel de la décision d'un comité d'arbitrage auprès du commissaire dans les 14 jours prescrits dans la Loi sur la GRC. Avant que le commissaire ne rende sa décision sur l'appel, l'affaire est renvoyée au Comité externe d'examen de la GRC, un organisme indépendant constitué par une loi. Le membre visé par la décision peut interjeter appel s'il trouve des motifs dans les conclusions tirées par le comité d'arbitrage ou dans la peine imposée. De même, l'officier compétent peut interjeter appel s'il trouve des motifs dans les conclusions tirées par le comité d'arbitrage. Dans des circonstances exceptionnelles, l'officier compétent peut aussi interjeter appel de la peine imposée, s'il s'agit par exemple d'une peine non prévue dans la *Loi sur la GRC*. Toutefois, si la peine est prévue dans la Loi, une confiscation de la solde par exemple, aucun appel ne peut être interjeté.

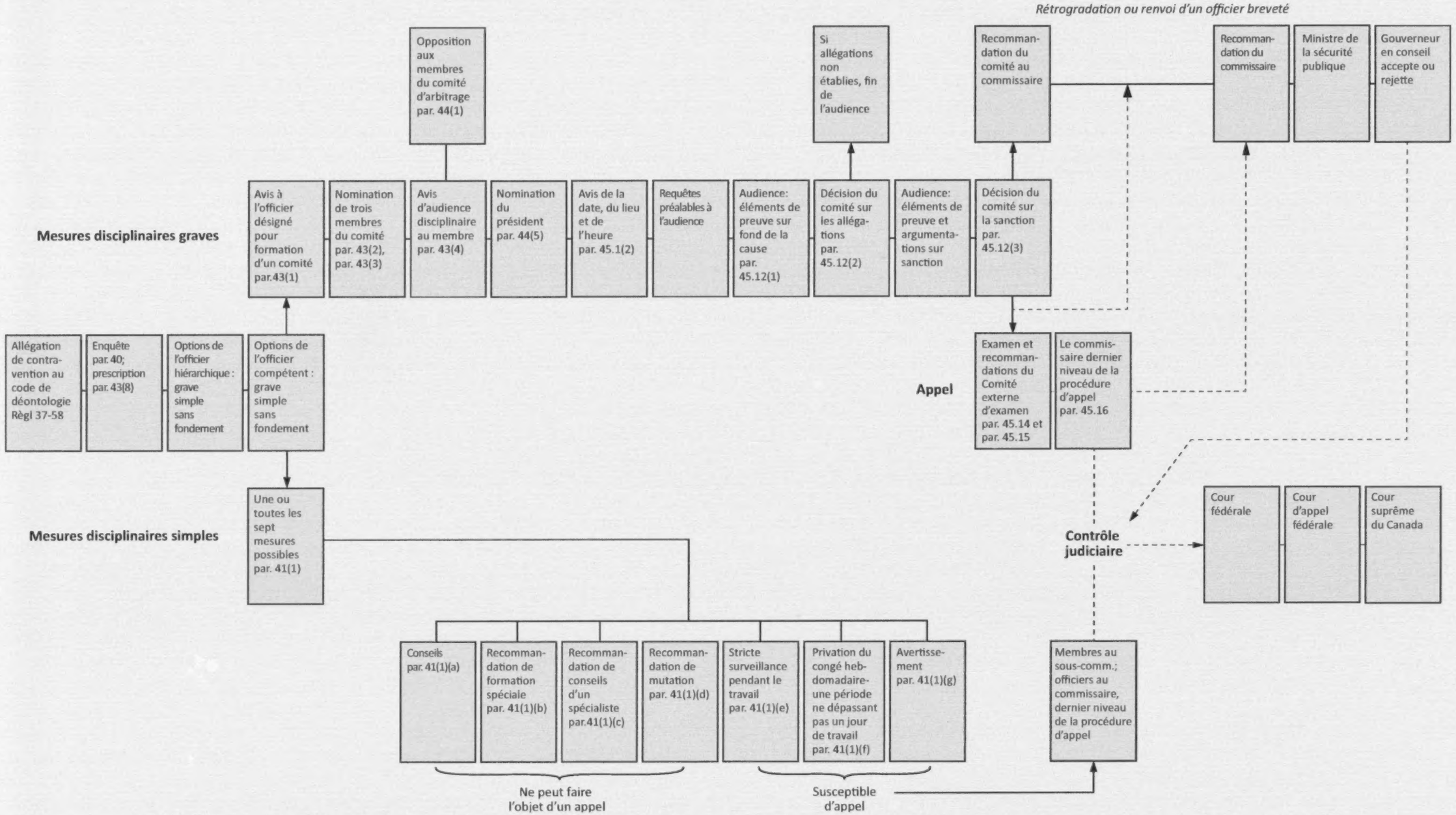
Le Comité externe d'examen de la GRC tire des conclusions et fait des recommandations au commissaire à savoir si le commissaire devrait accueillir ou rejeter l'appel de la décision du comité d'arbitrage. Le commissaire n'est pas tenu de partager l'avis du Comité externe d'examen de la GRC, toutefois s'il diverge d'opinion, il doit motiver sa décision.

La décision que rend le commissaire dans un appel portant sur des mesures disciplinaires graves est finale et exécutoire et ne peut faire l'objet d'aucun appel ou demande d'examen par aucun tribunal, sauf pour un examen judiciaire à la Cour fédérale du Canada.

6 *Ibid.*

7 Les décisions du comité d'arbitrage portées en appel font l'objet d'un examen plus détaillé à l'annexe C.

Figure 1 : Processus disciplinaire conformément à la Partie IV de la *Loi sur la GRC*[8]



8 Voir à l'annexe C les étapes détaillées du processus disciplinaire.

CHAPITRE 2

2011-2012

Éléments du régime disciplinaire grave

2.1 Le Bureau de l'intégrité professionnelle

La GRC ne saurait prétendre au succès sans la confiance du public et de ses employés. Ce besoin de confiance exige des employés de la GRC qu'ils s'acquittent de leurs tâches et de leurs responsabilités avec la plus grande intégrité. Ainsi, dans tous les secteurs de responsabilité, les décisions seront fondées sur des principes éthiques. Avec la confiance ainsi acquise, la GRC et ses partenaires pourront fournir le niveau de service qui est non seulement attendu, mais mérité.

La confiance est la pierre angulaire de la GRC; si elle perdait la confiance du public, la GRC ne réussirait pas à remplir son mandat. Pour gagner et préserver la confiance, les employés doivent assumer leurs responsabilités avec intégrité et prendre des décisions éthiques. La GRC doit faire preuve d'ouverture et de transparence dans ses interactions avec le public.

L'intégrité professionnelle en milieu policier

L'intégrité professionnelle englobe l'ensemble des vertus qui font qu'on obtient d'une profession les résultats qu'on en attend. Dans le contexte policier, préserver son intégrité professionnelle est l'un des facteurs qui contribuent le plus à la prestation de services efficace et attendue. Étant donné les droits, les privilèges et les pouvoirs consentis à ceux qui évoluent dans le domaine policier, la population, le gouvernement et les partenaires doivent avoir confiance que le professionnalisme règne dans les organisations policières.

Relevant directement du commissaire, le Bureau de l'intégrité professionnelle a été mis sur pied en 2010 pour rapatrier sous une même structure tous les éléments du continuum de la conduite qui relève de l'intégrité professionnelle afin de :

- Veiller à ne pas abuser des droits et des privilèges qui viennent avec le travail.
- Traiter les autres avec respect et équité.
- Faire ce qui est bien, même quand personne n'est là pour voir.
- Fonder ses décisions sur un raisonnement lucide empreint des valeurs organisationnelles.

Dirigé par l'agent de l'intégrité professionnelle, le Bureau a pour mission de promouvoir les normes élevées d'éthique et d'intégrité que les employés et la population attendent de la GRC. Cette nouvelle structure est destinée à guider les employés dans leur comportement, à atténuer l'inconduite chez ces derniers et à soutenir une culture éthique.

Les principaux programmes du Bureau de l'intégrité professionnelle sont les Services d'arbitrage, les Relations employeur-employés, Reconnaissance et distinctions honorifiques et le Bureau des Valeurs et de l'éthique.

En outre, l'agent de l'intégrité professionnelle saura orienter l'élaboration des stratégies, des plans, des politiques et des procédures qui présideront à la conception et à la mise en œuvre du régime de conduite de la GRC.

Une éthique solide représentative d'une organisation solide
Notre objectif consiste à veiller à ce que les principes d'éthique fassent partie intégrante de tous les aspects de la prestation de services aux Canadiens. Voici les moyens d'atteindre cet objectif :

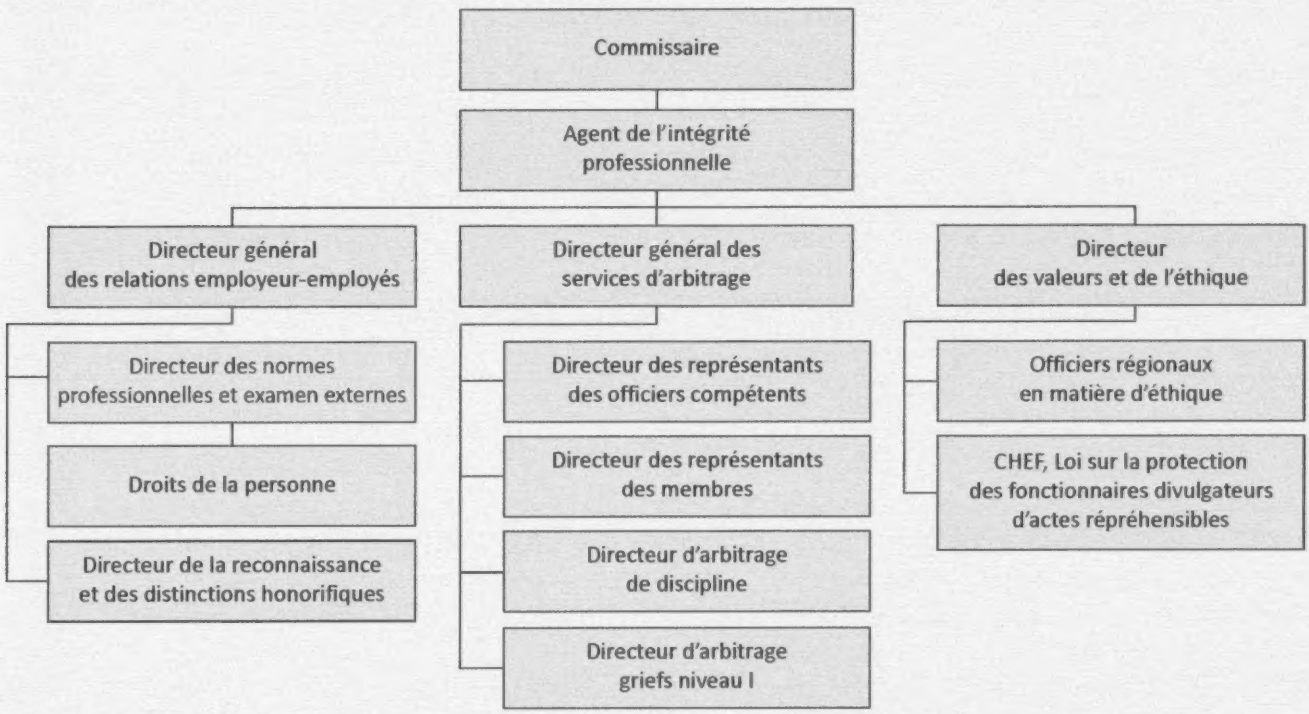
- Collaborer avec l'État-major supérieur pour renforcer notre conscience organisationnelle;
- Offrir des conseils désintéressés sur les questions qui ont une incidence sur l'organisation et les citoyens auxquels nous assurons des services;
- Intégrer la prise de décision fondée sur l'éthique à toutes les fonctions opérationnelles et administratives;
- Veiller à ce qu'il y ait un continuum de formation sur l'éthique pendant toute la carrière des employés;
- Favoriser un milieu de travail dans lequel on tient compte au quotidien des considérations éthiques;
- Fournir aux employés les moyens de favoriser et de conserver un environnement de travail éthique.

Mission : vise à mettre en place des assises solides au chapitre des valeurs et de l'éthique pour conserver et renforcer la confiance de nos collectivités et de nos employés.

Vision : consiste à ce que la GRC soit une organisation de confiance, fondée sur les valeurs et l'éthique.

Priorités : Conformément à cet objectif, nous avons arrêté trois principales priorités : l'éthique dans la pratique, la sensibilisation à l'éthique et la *LPFDAR* afin que le Bureau de l'intégrité professionnelle puisse exécuter notre mission et favoriser un milieu de travail éthique dans toute l'organisation.[9]

Figure 2 : Organigramme du Bureau de l'intégrité professionnelle



9 L'agent de l'intégrité professionnelle est pour la GRC l'agent supérieur désigné en application de la *LPFDAR*.

2.2 Contexte

Le code de déontologie de la GRC régit la conduite de 19 610 membres réguliers et de 3 752 membres civils (un total de 23 362 membres) œuvrant d'un océan à l'autre, dans des fonctions à tous les paliers. Le 1er avril 2012, la GRC comptait 29 507 employés permanents : 19 610 membres réguliers ayant qualité d'agent de la paix, 3 752 membres civils et 6 145 employés de la fonction publique.

Conformément à des ententes signées entre le gouvernement fédéral et diverses entités, la GRC fournit des services de police nationaux, provinciaux, territoriaux, municipaux et autochtones dans tout le pays. La GRC a aussi été mandatée par le gouvernement du Canada pour fournir du personnel au soutien de missions des Nations Unies et d'autres missions internationales. Dans la pratique, la gestion et la fonction du processus disciplinaire sont partagées entre les divers composantes de l'organisation. Voici des précisions sur le mandat et sur la fonction de ces divers éléments.

2.3 Services d'arbitrage

Les Services d'arbitrage ont été créés en mars 2008. Dirigés par un directeur général, ils regroupent quatre directions, dont trois ont un lien direct avec le régime disciplinaire de la GRC.[10] Les trois directions qui jouent un rôle prépondérant dans le régime disciplinaire grave sont la Direction de l'arbitrage en matière de discipline, la Direction des représentants des officiers compétents et la Direction des représentants des membres.

Outre leur rôle d'autorité centrale en matière disciplinaire grave, les Services d'arbitrage engagent et soutiennent d'autres éléments clés du milieu disciplinaire, notamment les Normes professionnelles et examens externes des Relations employeur-employés, les commandants divisionnaires dans leur rôle d'officiers compétents, les gestionnaires et les groupes en région et en division, et les réviseurs des mesures disciplinaires.

Figure 3 : Organigramme des Services d'arbitrage

10 Le directeur d'arbitrage grief niveau I n'est pas rattaché directement au régime disciplinaire, mais fait partie de la fonction élargie de l'arbitrage.

2.4 Directions

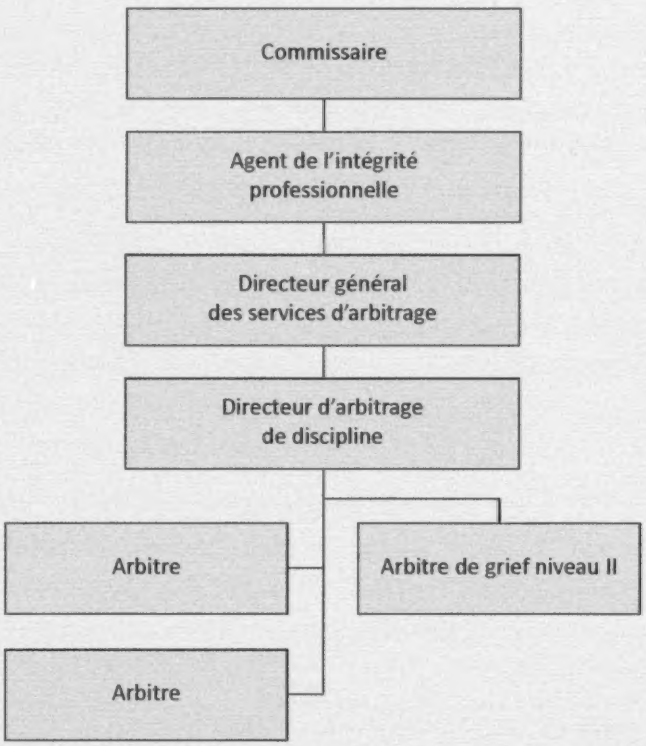
(i) Direction de l'arbitrage en matière de discipline

La Direction de l'arbitrage en matière de discipline administre les audiences disciplinaires convoquées en vertu de la Partie IV de la *Loi sur la GRC* ainsi que les audiences de la Commission de licenciement et de rétrogradation en cas d'inaptitude à exercer des fonctions policières, conformément à la Partie V de la *Loi sur la GRC*. Le rôle de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline contribue à préserver la confiance de la population et à faire progresser l'organisation vers la réalisation de sa mission et de ses buts stratégiques. La responsabilité fondamentale des arbitres en matière disciplinaire est de protéger l'intégrité du processus qu'ils président en assurant le traitement juste et équitable du membre visé. La Direction anime aussi les entretiens préalables à l'audience, dont la présidence est confiée à un arbitre indépendant qui ne fait pas partie du comité d'arbitrage pour l'audience disciplinaire en cause.

Témoin de ses efforts pour assurer le traitement juste et équitable des membres, la Direction de l'arbitrage en matière de discipline tient un site intranet accessible aux membres et aux autres employés de la GRC. On y trouve le calendrier des audiences, des données statistiques et les décisions rendues par les comités d'arbitrage. Ce site contribue à préserver la transparence, la responsabilisation et la confiance au sein de l'organisation. En publiant les décisions et d'autres données, la Direction permet aux intéressés et à ceux qui font face à des mesures disciplinaires de consulter des décisions antérieures. De manière préventive, elle instruit les membres sur les comportements à éviter lorsqu'une conduite semblable a mené à une décision d'infraction au code de déontologie. Étant donné le nombre croissant de membres régionaux et divisionnaires qui participent à l'administration du processus disciplinaire, ce site intranet est d'autant plus précieux.

Outre la tenue des audiences, la Direction remplit aussi un important rôle administratif dans la gestion des processus qui préservent le fonctionnement du régime disciplinaire grave de la GRC. Ainsi, le greffier de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline est responsable d'établir le calendrier des audiences, de réserver les salles pour les audiences et les réunions, de coordonner les nominations des comités d'arbitrage, de produire les assignations, et de gérer la base de données à partir de laquelle la Direction produit des statistiques sur les affaires disciplinaires graves. Le rédacteur-réviseur procède à la révision et à la diffusion des décisions sur le site intranet, rédige les résumés des décisions et crée les condensés et les index des décisions.

Figure 4 : Organigramme de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline



(ii) Direction des représentants des officiers compétents

Le représentant de l'officier compétent aide et représente l'officier compétent (habituellement le commandant d'une division) qui est partie à une audience d'arbitrage conforme à la Partie IV (Discipline) ou à la Partie V (Renvoi et rétrogradation) de la *Loi sur la GRC*. Pour s'acquitter de son mandat, le représentant de l'officier compétent lui fournit des services de recherche, d'analyse et de représentation.

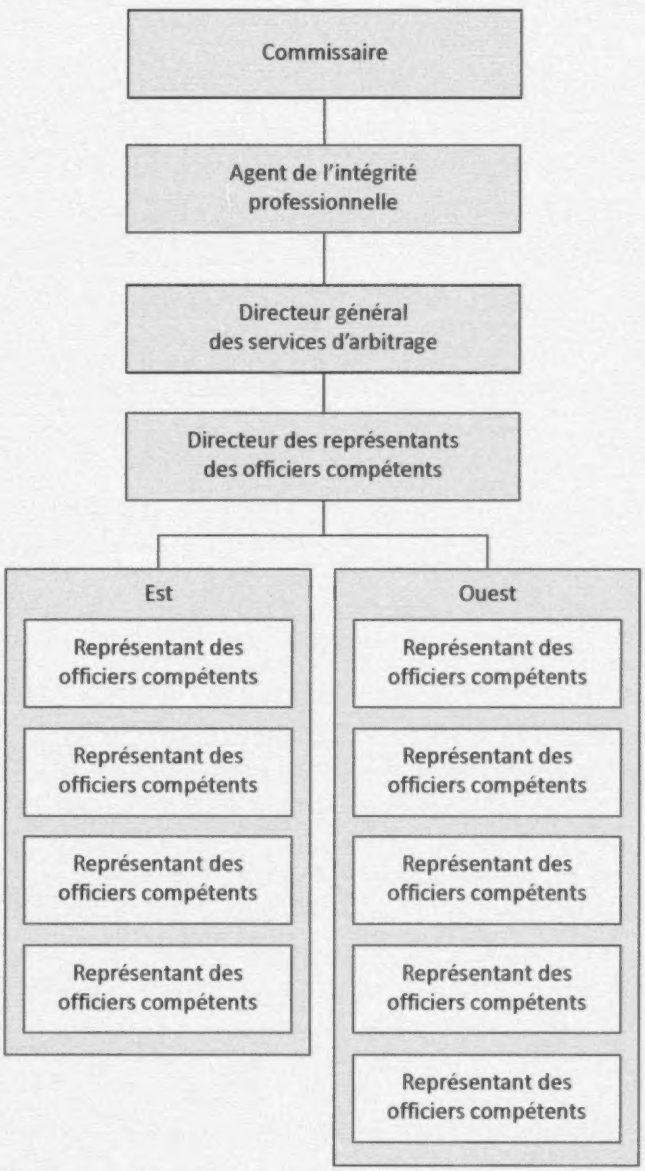
Ses activités particulières sont les suivantes :

- Fournir des conseils, des analyses des politiques, des opinions et des interprétations aux officiers compétents et aux cadres supérieurs des régions et des divisions sur les mesures disciplinaires, les procédures disciplinaires ou relatives au licenciement et à la rétrogradation, et les appels de ces procédures;
- Représenter les officiers compétents durant les audiences disciplinaires de la GRC et les audiences de licenciement et de rétrogradation;
- Fournir des conseils et des opinions sur la *Loi sur la GRC* et sur le *Règlement de la GRC*, sur les Consignes du commissaire et sur les politiques de la GRC;
- Préparer des appels de décisions du comité d'arbitrage et de la Commission de licenciement et de rétrogradation de la GRC.

Un représentant de l'officier compétent doit examiner la preuve et interviewer les témoins qui seront présentés au comité d'arbitrage lors d'audiences disciplinaires graves contestées afin d'étayer le dossier de l'officier compétent. Le représentant de l'officier compétent n'a pas pour but d'obtenir une condamnation à tout prix. Son rôle est plutôt de présenter équitablement le dossier de l'officier compétent pour que le comité d'arbitrage en tienne compte.

Lorsque le dossier peut être réglé à la satisfaction de l'officier compétent, le représentant de l'officier compétent et le représentant du membre s'emploieront à régler les détails en suspens.

Figure 5 : Organigramme de la Direction des représentants des officiers compétents



(iii) Direction des représentants des membres

La Direction des représentants des membres est une entité des Services d'arbitrage composée de membres de la GRC ayant suivi une formation en droit, qu'on appelle les représentants des membres, chargés de représenter et d'aider, conformément à la *Loi sur la GRC* et aux *Consignes du commissaire (Représentation)* tout membre qui :

- fait l'objet de mesures disciplinaires graves en application de la Partie IV de la *Loi sur la GRC*;
- fait l'objet de procédures visant son renvoi ou sa rétrogradation en application de la Partie V de la *Loi sur la GRC*; ou
- présente un grief relatif à son renvoi par mesure administrative pour les motifs visés aux alinéas 19*a*), *f*) ou *i*) du *Règlement de la GRC*, 1988.

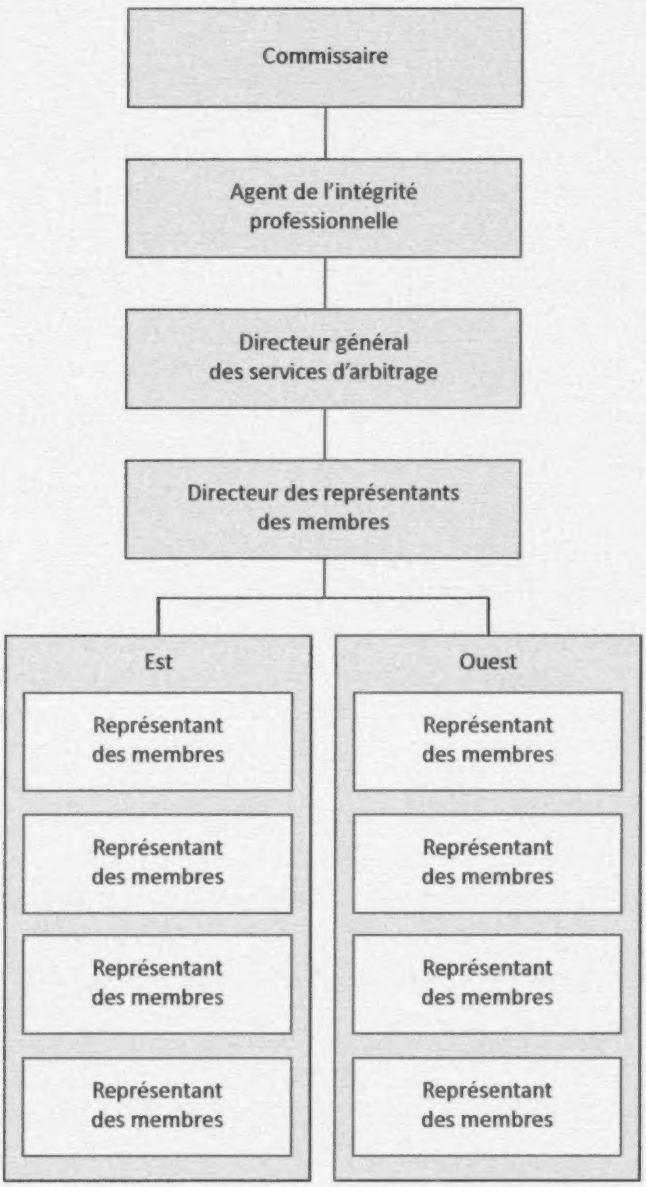
En 2011-2012, le mandat des représentants des membres comportait aussi le soutien des membres qui :

- étaient suspendus sans solde de leurs fonctions en application de l'article 12.1 de la *Loi sur la GRC* et du *Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada*;
- ont subi la perte temporaire de leur solde en application des *Consignes du commissaire (Perte de compétences de base)*;
- ont vu leur habilitation de sécurité révoquée (sous réserve de l'approbation du directeur);
- étaient visés par une enquête relative au code de déontologie prévue à l'article 40 de la *Loi sur la GRC* en lien avec une allégation grave susceptible d'entraîner des mesures disciplinaires graves (sous réserve de l'approbation du directeur);
- interjetaient appel de mesures disciplinaires simples en invoquant l'article 42 de la *Loi sur la GRC* (sous réserve de l'approbation du directeur); et
- étaient partie à une audience de la Commission des plaintes du public contre la GRC conformément à l'article 45.45 de la *Loi sur la GRC*.

Conformément au *Code de déontologie du représentant*, le représentant du membre doit préserver la confidentialité des renseignements fournis par le membre qu'il aide, obtenir les renseignements nécessaires du membre et d'autres sources afin de faire une évaluation globale de sa situation, offrir des conseils professionnels préliminaires et continus et, s'il y a lieu, communiquer avec le représentant de l'officier compétent pour discuter avec lui de façons de régler l'affaire.

Si l'affaire donne lieu à une audience disciplinaire, le représentant du membre représente le membre en cause devant le comité d'arbitrage. Le représentant du membre fera les recherches, examinera la preuve et interviewera les témoins qui seront produits devant le comité d'arbitrage afin de faire avancer la cause du membre qu'il représente. Dans certains cas, il fera appel à un expert pour étayer la preuve qu'il entend présenter au comité d'arbitrage. En cours d'audience, le représentant du membre découragera le membre en cause de soulever des motions et des objections frivoles ou vexatoires. Lorsque l'affaire pourra être réglée à la satisfaction du membre en cause, le représentant du membre l'encouragera à procéder ainsi.

Figure 6 : Organigramme de la Direction des représentants des membres



2.5 Direction des normes professionnelles et des examens externes

Établie dans la structure des Relations employeur-employés, au Bureau de l'intégrité professionnelle, la Direction des normes professionnelles et des examens externes est le centre de décision en matière de griefs, de discipline, d'enquêtes relatives au code de déontologie, des plaintes du public, de suspension (avec et sans solde), de conflit d'intérêts (y compris avec les activités extérieures, les emplois secondaires et la déclaration de biens) et d'aide juridique aux employés de la GRC aux frais des contribuables. En outre, la Direction conseille le commissaire et l'aide dans les dossiers de plaintes du public, de griefs confiés à son arbitrage et d'appels interjetés des décisions prises par les comités d'arbitrage et la commission de licenciement. La Direction n'est pas rattachée aux Services d'arbitrage et relève du directeur général des Relations employeur-employés; toutefois, ces deux entités sont au Bureau de l'intégrité professionnelle. La Direction des normes professionnelles et des examens externes compte quatre groupes, chacun ayant un rôle particulier dans le régime disciplinaire de la GRC : le Groupe des normes professionnelles, le Groupe des consultations spéciales, le Groupe des examens externes et le Groupe des plaintes du public.

Dans la Direction, le Groupe des normes professionnelles supervise les politiques, y compris celles qui régissent les griefs et la discipline. Le Groupe est chargé d'élaborer des politiques et d'en contrôler la mise en œuvre afin de s'assurer que les membres de la GRC reçoivent un traitement équitable et se conforment à une norme de conduite à la hauteur des attentes de la population.

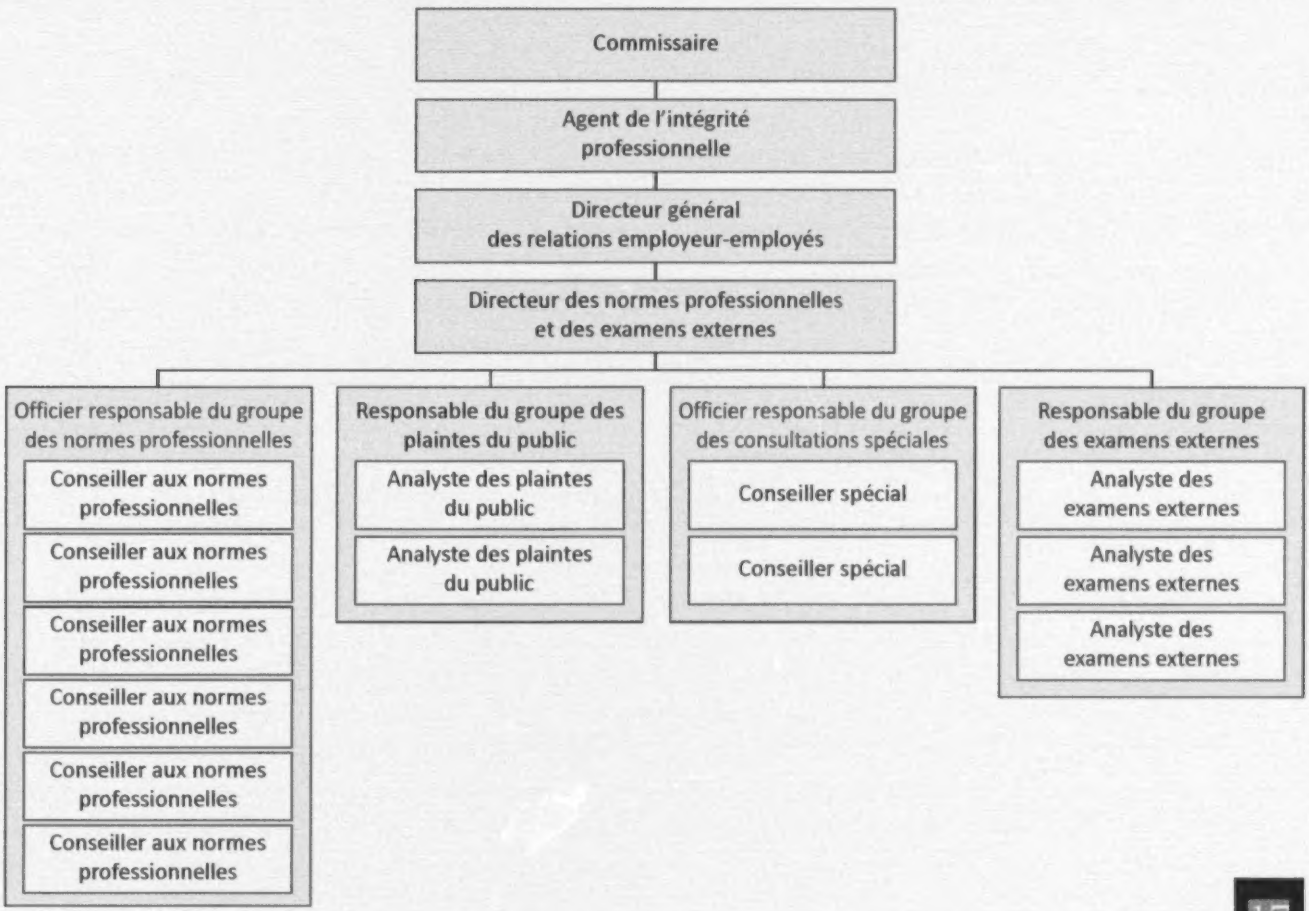
La Groupe des consultations spéciales aide et conseille les décideurs relativement aux recommandations de cessation de la solde et des indemnités, aux appels en lien avec les mesures disciplinaires simples, et aux appels de membres

en probation en lien avec le renvoi pour inaptitude. Le Groupe est responsable de conseiller les intéressés dans les divisions et les régions sur les procédures à suivre en matière de discipline, de suspension, de renvoi par mesure administrative et d'enquêtes internes. Le responsable du Groupe des consultations spéciales fait office de greffier pour les appels en lien avec des mesures disciplinaires simples. Il coordonne aussi la participation de la GRC à tout projet de modification des Consignes du commissaire et des politiques.

Le Groupe des examens externes offre des conseils au commissaire concernant les appels relatifs à des dossiers disciplinaires, des renvois et des rétrogradations, des griefs au niveau II (niveau ultime de l'arbitrage des griefs à la GRC) et à certains renvois par mesure administrative. De plus, le Groupe donne des directives au ministère de la Justice, au nom du commissaire, lors de révisions judiciaires de ses décisions à la Cour fédérale.

Le Groupe des plaintes du public a pour mandat d'assurer la gestion intégrée de tous les aspects des plaintes du public conformes à la Partie VII de la *Loi sur la GRC*. La *Loi sur la GRC* prévoit que le traitement des plaintes du public suit une procédure distincte de celle que suit une affaire disciplinaire, bien qu'une plainte du public puisse entraîner une enquête relative au code de déontologie, voire l'imposition de mesures disciplinaires.

Figure 7 : Organigramme de la Direction des normes professionnelles et des examens externes



2.6 Rôle dans les régions et les divisions

(i) Groupes des normes professionnelles

Les groupes des normes professionnelles établis partout au pays exercent leurs activités aux échelons régional et divisionnaire. Ils sont rattachés à la fonction de ressources humaines de la GRC et restent un élément décentralisé du régime disciplinaire. Comme ils relèvent de la hiérarchie de leur région ou de leur division, l'encadrement qui assure l'uniformité de leurs activités vient principalement des politiques de la Direction des normes professionnelles et des examens externes. Ces groupes font partie intégrante du régime disciplinaire de la GRC à titre d'équipes de soutien chargées de faire enquête sur les plaintes d'inconduite formulées à l'interne ou par des membres du public, ainsi que de veiller à l'uniformité, à la qualité et à la rapidité d'exécution des enquêtes.

Les groupes des normes professionnelles remplissent en général deux fonctions. La première consiste à gérer les politiques sur les plaintes du public et les enquêtes relatives au code de déontologie dans leur région ou leur division respective, et la deuxième, à fournir des services d'enquête sur les plaintes formulées à l'interne ou par un membre du public. Une telle enquête peut aussi être lancée par un chef de détachement, par son délégataire ou par toute autre personne désignée. Plusieurs considérations pratiques entrent en ligne de compte pour déterminer qui enquêtera sur une plainte du public ou une allégation de manquement au code de déontologie, dont les questions de capacité, la gravité de l'affaire, ainsi que l'expérience et les compétences requises. Selon la politique de la GRC en matière de discipline[11], une enquête relative au code de déontologie ne devrait pas prendre plus de six mois, sauf dans les cas exceptionnels.

Les groupes divisionnaires et régionaux des normes professionnelles jouent un rôle essentiel en fournissant conseils et directives aux employés, aux gestionnaires et aux membres du public sur des questions concernant les enquêtes internes, les mesures disciplinaires, le harcèlement, les droits de la personne et la gestion du rendement. Le fait qu'il soit possible d'obtenir de tels conseils dans les régions et les divisions aide grandement les gestionnaires à régler les problèmes de conduite et de rendement, conformément à l'objectif voulant que la gestion des mesures disciplinaires se fasse à l'échelon de supervision le plus approprié.

(ii) Réviseurs des mesures disciplinaires

Les réviseurs des mesures disciplinaires[12] constituent un autre élément important des groupes régionaux et divisionnaires des normes professionnelles. Ils offrent des conseils sur les allégations de manquement au code de déontologie, déterminant notamment les probabilités qu'une contravention soit établie, les mesures disciplinaires possibles et les méthodes de règlement appropriées. Une fois la décision prise de recommander des mesures disciplinaires graves, le réviseur des mesures disciplinaires transmet l'affaire au représentant de l'officier compétent. Il peut toutefois participer à la préparation des dossiers à soumettre aux comités d'arbitrage.

---

11 *Manuel d'administration* de la GRC, alinéa XII.4.4.1.7. (ci-après « le *Manuel d'administration* »).

12 Les termes « réviseur des mesures disciplinaires », « conseiller disciplinaire » et « sous-officier responsable de la discipline » s'emploient de façon interchangeable dans l'ensemble de l'organisation. Par souci de cohérence, on retiendra ici le terme « réviseur des mesures disciplinaires ».

Le rôle des réviseurs des mesures disciplinaires consiste avant tout à favoriser le traitement cohérent des affaires disciplinaires. Les superviseurs sont donc encouragés à les consulter sur l'imposition de mesures disciplinaires simples ou la nécessité de recommander des mesures disciplinaires graves. La politique de la GRC stipule que les superviseurs doivent consulter un réviseur des mesures disciplinaires dans les cas d'allégation d'infraction grave à une loi où l'application de mesures disciplinaires graves n'est pas envisagée, mais on les incite également à faire appel à lui dans les cas où « il n'y a aucune contravention au code de déontologie ou il y a contravention au code de déontologie, mais celle-ci ne justifie pas une mesure disciplinaire[13] ».

Le réviseur des mesures disciplinaires peut aider à préparer les allégations d'inconduite, ou encore examiner, rédiger et traiter les rapports ou la correspondance concernant une affaire disciplinaire, ainsi que les documents relatifs à une suspension. Il est également chargé de surveiller la qualité et les délais d'exécution des enquêtes relatives au code de déontologie. Au sein de la GRC, l'accès aux dossiers disciplinaires fait l'objet d'une surveillance et d'un contrôle rigoureux. Les réviseurs des mesures disciplinaires aident à faire en sorte que seules les personnes autorisées puissent les consulter.

13 *Manuel d'administration*, sous-alinéa XII.6.F.2.D.2.

CHAPITRE 3

2011-2012

Le régime disciplinaire en action 2011-2012

3.1 Mesures disciplinaires graves

Le présent chapitre s'ouvre sur un aperçu des activités exercées au sein des Services d'arbitrage en 2011-2012 afin de jeter les bases nécessaires à l'examen des données concernant la procédure applicable aux mesures disciplinaires graves.

(i) Survol des directions

(1) Direction de l'arbitrage en matière de discipline

La dotation en personnel posait assurément problème à la Direction de l'arbitrage en matière de discipline au début de 2011-2012, car plusieurs postes d'arbitre étaient vacants : il n'y avait par conséquent qu'un seul arbitre à temps plein pour présider les audiences et un autre officier formé en droit qui faisait de l'arbitrage à temps partiel. À la fin de la période de référence, la Direction comptait trois arbitres à temps plein, et des démarches étaient en cours afin de pourvoir un quatrième poste d'arbitre, ce qui accroîtra la capacité de gérer la charge de travail et de tenir des audiences dans les deux langues officielles.

(2) Direction des représentants des officiers compétents

À la Direction des représentants des officiers compétents aussi, des problèmes de dotation ont nui considérablement à la prestation de services en 2011-2012, mais à la fin de la période de référence, la situation était en voie de se régler grâce à l'augmentation du personnel affecté aux services de représentation. Malgré ces difficultés, la Direction continuait d'avancer dans le règlement d'un grand nombre de dossiers relatifs à des mesures disciplinaires graves.

En 2011-2012, les réviseurs des mesures disciplinaires devaient se voir confier un rôle plus actif dans la procédure applicable aux mesures disciplinaires graves, surtout pour le traitement des suspensions avec et sans solde, afin d'accroître la cohérence des conseils donnés aux chefs de service et aux officiers compétents. Cette intention ne s'est toutefois pas entièrement réalisée. Il a finalement été déterminé que les représentants des officiers compétents continueraient d'assumer un rôle directeur dans la préparation des demandes de suspension sans solde. La Direction a aussi été chargée de mettre en œuvre un processus plus efficace de gestion et de suivi des dossiers afin d'assurer des délais de traitement raisonnables.

(3) Direction des représentants des membres

Au cours du dernier exercice, les représentants des membres ont travaillé à 176 dossiers. Outre les audiences relatives aux mesures disciplinaires graves, leur charge de travail comprenait 14 dossiers portant sur des demandes de cessation de la solde, 6 dossiers portant sur des renvois par mesure administrative et 4 dossiers portant sur des renvois pour raisons médicales.

La Direction continue d'offrir des possibilités d'emploi aux membres formés en droit. Les candidats retenus sont affectés à la Direction pendant deux ou trois ans avant de reprendre leurs fonctions habituelles. Ainsi, la Direction peut profiter des compétences et de l'enthousiasme qu'ils apportent au programme, tout en constituant un bassin de membres réguliers qui possèdent une formation et de l'expérience dans ce domaine spécialisé et qui pourraient plus tard devenir arbitres.

Figure 8 : Direction des représentants des membres - dossiers entrants - 2011-2012

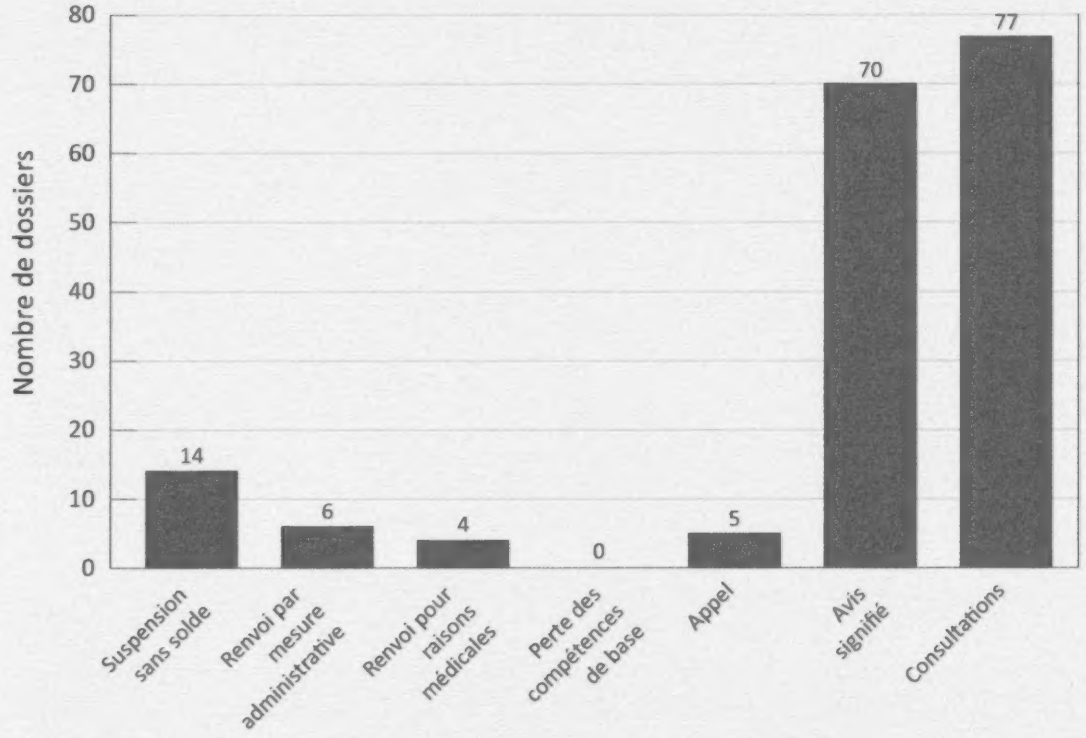
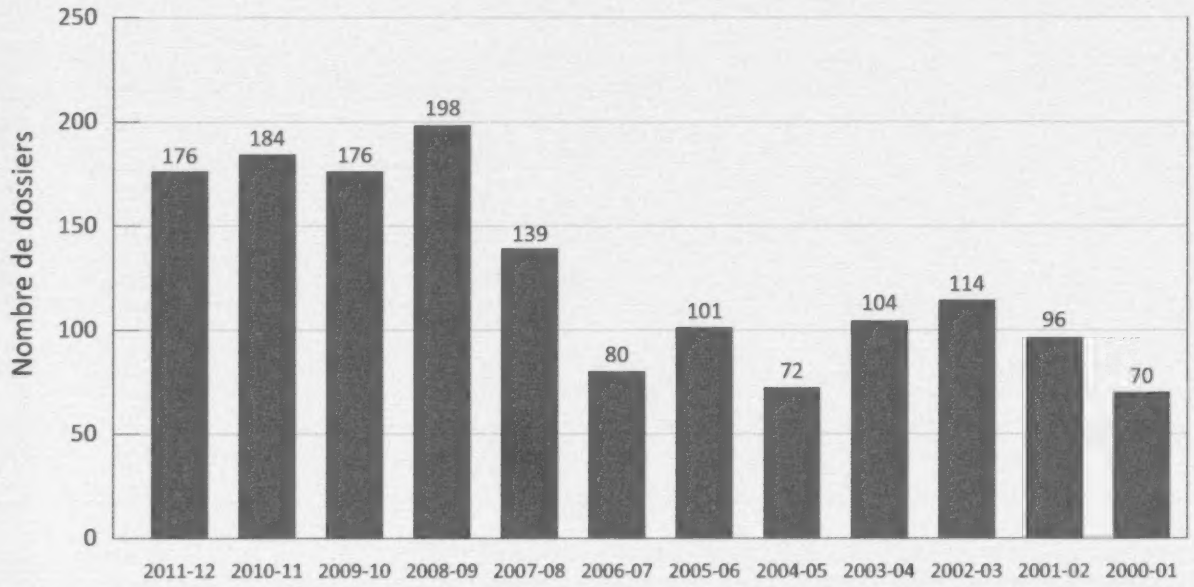


Figure 9 : Direction des représentants des membres - dossiers entrants - 2000-2012



(ii) Survol des Services d'arbitrage

(1) Centralisation des Services d'arbitrage

Vers la fin de la période de référence, il a été décidé de transférer le reste des postes de directeur à la Direction générale dans le cadre des efforts en cours pour centraliser les Services d'arbitrage. Cette démarche facilitera la coordination globale de la procédure applicable aux mesures disciplinaires graves et la prestation des services connexes à l'échelle nationale, en plus d'améliorer la communication et la collaboration entre les directions.

Le fait que les directions des représentants des officiers compétents et des représentants des membres aient des bureaux partout au pays crée des pressions sur les plans des finances, des rapports hiérarchiques et de la dotation en personnel. Une étude est en cours pour évaluer les avantages que présenterait le regroupement de ces bureaux en deux centres dont l'un serait établi à Vancouver et l'autre à Ottawa, ou selon une autre formule à déterminer en fonction de consultations sur le sujet et d'éventuelles réformes législatives.

Au début de la période de référence, on a tenté de transférer aux réviseurs des mesures disciplinaires la responsabilité de la préparation des demandes de suspension sans solde, mais plusieurs facteurs liés entre autres à la dotation en personnel, à la formation et à l'expérience ont mené à la décision de laisser cette fonction aux représentants des officiers compétents.

(2) Projet pilote du Système de gestion des cas

Le Projet pilote du Système de gestion des cas (SGC), mis en œuvre pendant les deux premiers trimestres de 2011-2012, a continué de produire les résultats escomptés. Au cours de cette période, 44 dossiers ont fait l'objet d'un arbitrage, comparativement à seulement 13 pendant la même période en 2010-2011.

À la fin du deuxième trimestre, l'embauche de deux nouveaux arbitres a porté à trois le nombre d'arbitres à temps plein, auxquels s'ajoutait un arbitre d'expérience disponible à temps partiel. On prévoit engager un quatrième arbitre à temps plein pour essayer d'améliorer l'efficience et les délais de règlement.

Maintenant que trois arbitres à temps plein se partagent la charge de travail, on a décidé d'abandonner progressivement le Projet pilote du SGC. La transition semble réussie, puisque le nombre d'affaires réglées est demeuré stable.

(3) Processus de règlement rapide

Les Services d'arbitrage ont continué de mettre l'accent sur le processus de règlement rapide. Dans les situations où il est pertinent et possible de le faire, on encourage les parties à régler les affaires disciplinaires graves au plus bas niveau possible, dans les plus brefs délais possible. Ce processus permet d'accélérer le règlement des affaires disciplinaires graves dans les cas où la nature des allégations n'entraînerait normalement pas une recommandation de renvoi de la part du comité d'arbitrage (le plus souvent parce que l'officier compétent n'en a pas fait la demande). Le principe directeur du processus reste de privilégier la souplesse afin de régler rapidement les affaires qui s'y prêtent grâce à une stratégie moderne et non accusatoire axée sur la résolution de problèmes.

En 2011-2012, 37 affaires disciplinaires graves ont été résolues au moyen de ce processus, comparativement à 41 en 2010-2011.

Figure 10 : Règlement rapide des affaires disciplinaires (RRAD) – Affaires disciplinaires graves réglées (2008-2009 à 2011-2012)

Exercice	Nombre de RRAD/ Nombre total d'affaires disciplinaires réglées	Pourcentage
2008-2009	37 / 56	66,07
2009-2010	32 / 43	74,42
2010-2011	41 / 46	89,13
2011-2012	37 / 51	72,55
Total	147 / 196	75,54[14]

Au cours des quatre dernières années, le processus de règlement rapide a permis de clore 147 affaires disciplinaires graves. Le nombre total d'affaires disciplinaires réglées grâce à ce processus est présenté dans la figure 10. Des 51 affaires disciplinaires graves entendues en 2011-2012, 37 ont été réglées de cette façon.

Le recours au processus de règlement rapide est devenu de plus en plus courant au fil des ans, sauf pendant la dernière période de référence, où le nombre d'affaires contestées a connu une hausse marquée. Ce processus demeure le principal moyen d'optimiser le taux de règlement des dossiers.

(4) Gestion et surveillance des dossiers

Les Services d'arbitrage ont entrepris dernièrement de créer, au sein de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline, une nouvelle base de données électronique pour remplacer deux systèmes moins récents. La nouvelle base de données sera plus conviviale pour la saisie de données et la production de rapports. Les préposés aux affaires disciplinaires y auront accès pour l'inscription et la récupération de renseignements à jour sur les affaires disciplinaires de l'organisation entière. Lorsqu'elle contiendra suffisamment de renseignements historiques, la base de données facilitera le dégagement des tendances, et un jour, elle sera reliée à la base de données sur les affaires disciplinaires créée par le Centre de décision de la Direction des normes professionnelles et des examens externes. Il sera également important de faire en sorte que les représentants des officiers compétents y aient accès afin d'améliorer la gestion et la surveillance des dossiers.

(5) Formation

Des séances d'information sur les valeurs et l'éthique, y compris sur le code de déontologie prévu dans la *Loi sur la GRC*, ont été présentées aux employés de tous les niveaux, dans le cadre du Programme de formation des cadets, du Programme de formation pratique, du Programme de perfectionnement des cadres, du Programme de perfectionnement des superviseurs et du Cours d'orientation et de perfectionnement des officiers. Les Services d'arbitrage, les groupes divisionnaires des normes professionnelles, le personnel des Relations employeur-employés et les sergents-majors d'état-major ont présenté 10 séances à 195 gestionnaires inscrits au Programme de perfectionnement des cadres.

14 Le pourcentage d'affaires réglées au moyen du processus de règlement rapide de 2008-2009 à 2011-2012 est de 75,54 pour cent.

En février et mars 2012, deux séances pilotes du Cours d'orientation et de perfectionnement des officiers ont eu lieu à Ottawa, et des représentants de la Direction de l'arbitrage en matière de discipline en ont profité pour présenter de l'information sur le code de déontologie prévu dans la *Loi sur la GRC* à 41 officiers nouvellement brevetés.

(6) Autres initiatives

Les Services d'arbitrage continuent d'évaluer le processus disciplinaire afin d'améliorer les délais de règlement des dossiers et l'efficacité globale de la gestion des affaires disciplinaires graves à la GRC. Au cours de la période de référence, les mesures suivantes ont été prises pour améliorer et accélérer le traitement des affaires disciplinaires graves et réduire le nombre de dossiers en attente :

- Lorsque le membre en cause n'est visé par aucune procédure parallèle (ex. : accusations au criminel), le comité d'arbitrage peut fixer à l'avance des dates d'audience pour favoriser le règlement rapide de l'affaire.
- Pour accélérer le traitement des affaires disciplinaires non contestées, dans les cas où il y a eu présentation d'un énoncé conjoint des faits et d'une proposition conjointe sur la peine ou l'éventail de peines qui convient, le comité d'arbitrage peut envisager d'utiliser des argumentations écrites pour une partie ou la totalité de l'audience, ce qui est plus économique (cette façon de procéder n'entraînant aucuns frais de déplacement ou d'hébergement).
- On a davantage mis l'accent sur le traitement des affaires disciplinaires au plus bas niveau possible et on a continué de miser sur le processus de règlement rapide.
- On a insisté auprès des commandants divisionnaires pour qu'ils passent régulièrement en revue les affaires en attente relevant de leur compétence afin de déterminer lesquelles se prêteraient à un règlement sans contestation.
- On a mis au point une formation à l'intention des commandants divisionnaires et des autres officiers hiérarchiques appelés à trancher des affaires disciplinaires tant simples que graves afin de les soutenir dans l'exercice de leurs fonctions.
- On a fait appel à des membres formés en droit pour participer à temps partiel au traitement des affaires en attente, ce qui a permis de constituer un bassin de ressources potentielles pour les Services d'arbitrage.
- On a doté des postes et obtenu un financement temporaire pour s'attaquer aux dossiers en attente.

(7) Activités relatives aux affaires disciplinaires graves

Les figures 11 à 19 donnent un aperçu plus détaillé des activités exercées au sein des Services d'arbitrage relativement aux affaires disciplinaires graves en 2011-2012.

En 2011-2012, 89 affaires disciplinaires graves ont été closes, comparativement à 73 en 2010-2011. Il s'agit là d'une hausse de 22 %, ce qui est assez remarquable compte tenu des problèmes de personnel connus durant l'année. De ces 89 affaires closes, 51 ont fait l'objet d'un arbitrage, contre 46 en 2010-2011[15]. Pour ces 51 dossiers, le résumé des affaires disciplinaires fait état de 49 décisions écrites, car dans les dossiers 47 et 49, le comité d'arbitrage a rendu une seule décision relativement à deux énoncés d'allégations distincts.

15 Voir le *Rapport annuel 2010-2011 – Gestion du processus disciplinaire de la GRC*, au http://www.rcmp-grc.gc.ca/pubs/adj/ann-10-11/index-fra.htm

Plus de 14 affaires contestées sont passées devant un comité d'arbitrage, soit près du triple du chiffre enregistré l'année précédente (cinq audiences relatives à une affaire contestée en 2010-2011), dont deux dossiers où les audiences ont duré plus de six semaines. La Direction de l'arbitrage en matière de discipline a aussi réglé plusieurs dossiers qui étaient en attente depuis longtemps. Quatorze affaires disciplinaires graves ont été retirées, et 24 ont été réglées par suite de la démission du membre.

Figure 11 : Affaires disciplinaires graves réglées (2011-2012)

Affaires disciplinaires graves réglées		Allégations retirées	Affaires réglées par suite d'une démission	Nombre d'affaires disciplinaires réglées (2011-2012)
Dans le cadre d'une audience contestée	Dans le cadre du processus de règlement rapide			
14	37	14	24[16]	89
51				

Figure 12 : Affaires disciplinaires – charge de travail mensuelle (2011-2012)

Mois	Dans le cadre d'une audience contestée	Dans le cadre du processus de règlement rapide	Allégations retirées	Affaires réglées par suite d'une démission	Nombre total d'affaires réglées
AVRIL 2011	2	2		3	7
MAI 2011	1	2	2	1	6
JUIN 2011	3	4	2		9
JUILLET 2011		2	1	1	4
AOÛT 2011		5	1	10	16
SEPTEMBRE 2011		2			2
OCTOBRE 2011	2	1	2	2	7
NOVEMBRE 2011		2	1	1	4
DÉCEMBRE 2011	2	5	1		8
JANVIER 2012		4		5	9
FÉVRIER 2012	2	2	2		6
MARS 2012	2	6	2	1	11
TOTAL	14	37	14	24	89

16 Vingt-quatre affaires disciplinaires ont été réglées par suite de la démission de 15 membres civils et membres réguliers.

La figure suivante présente la ventilation mensuelle des affaires réglées dont fait état la figure 9.

Figure 13 : Nombre d'affaires disciplinaires graves selon la division (2011-2012)

Division	Affaires disciplinaires arbitrées	Renvois	Nombre de jours de confiscation de la solde (de 1 à 10 jours)	Allégations non établies	Avertissement seulement
A	1	1	0		
B	1		5		
C	2		8		
D	3		10		
Division Dépôt					
E	18		123		
F	3		22		
G					
H	4		34		
DG	3		23		
J					
K	8	1	55		
L	1		8		
M	2			2	
O	5		23	1	
V					
Total	51	2	311	3	0

Aucun avertissement seulement n'a été donné à titre de peine au cours de la période de référence. En 2010-2011, deux membres ont reçu un avertissement seulement chacun. En 2009-2010, un membre a reçu un avertissement seulement. En 2008-2009, quatre avertissements ont été donnés à trois membres (l'un d'eux en ayant reçu deux).

Au total, 311 jours de solde ont été confisqués à 49 membres au cours de la période de référence, comparativement à 287 jours de solde confisqués à 46 membres en 2010-2011, à 280 jours de solde confisqués à 43 membres en 2009-2010, et à 378 jours de solde confisqués à 56 membres en 2008-2009.

Figure 14 : Affaires disciplinaires graves – Nombre moyen de jours requis pour régler un dossier

Exercice	Nombre moyen de jours requis pour régler une affaire disciplinaire grave
2009-2010	369
2010-2011	332,9
2011-2012	384,65
Moyenne	362,18

En 2010-2011, le règlement d'une affaire disciplinaire grave exigeait 332,9 jours en moyenne. La hausse constatée en 2011-2012 découle du fait que certaines audiences ont duré jusqu'à six semaines, ce qui est exceptionnel.

Figure 15 : Charge de travail relative aux affaires disciplinaires graves - Comparaison sur plusieurs exercices (2000-2012)

Exercice	Affaires reportées de l'exercice précédent	Affaires nouvelles	Affaires réglées	Allégations retirées	Démissions	Affaires en suspens à la fin de l'exercice
2000-2001	21	61	23	6	10	43
2001-2002	43	78	39	8	7	67
2002-2003	67	87	54	8	17	75
2003-2004	75	96	49	17	6	99
2004-2005	99	106	63	15	23	104
2005-2006	104	81	70	18	20	77
2006-2007	77	99	47	14	12	103
2007-2008	103	83	52	24	13	97
2008-2009	97	69	56	12	13	85
2009-2010	85	89	43	16	13	102
2010-2011	102	100[17]	46	7	20[18]	129[19]
2011-2012	129	88	51	14	24[20]	128
Moyenne sur 12 ans	83,5	86,41	49,41	13,25	14,83	92,42
Variance	21/129	61/106	23/70	6/24	6/24	43/129

En 2011-2012, le nombre de dossiers reportés de l'exercice précédent par les Services d'arbitrage (129) a atteint un sommet inégalé au cours des 12 dernières années, fait attribuable en partie au nombre de nouveaux dossiers ouverts en 2010-2011 (100). Le nombre d'affaires en suspens à la fin de l'exercice 2011-2012 (128) arrive au deuxième rang des chiffres présentés dans le tableau et demeure encore bien au-delà de la moyenne sur 12 ans, qui s'établit à 92,42, mais en fait il est inférieur d'un dossier au total enregistré en 2010-2011.

Autre facteur qui a influé sur le nombre de dossiers reportés : les problèmes de dotation qui ont ralenti la prestation de services pendant plusieurs mois. L'ajout d'arbitres et de représentants au début de 2012-2013 a toutefois apporté une amélioration de ce côté. Le nombre d'affaires disciplinaires graves et de suspensions pourrait grimper en raison des feux qui se braquent toujours plus intensément sur la GRC et compte tenu des attentes mises de l'avant par le nouveau commissaire, mais le fait que ce dernier appuie le règlement des dossiers au plus bas niveau possible pourrait aussi faire augmenter le nombre de mesures disciplinaires simples et faire baisser le nombre d'affaires disciplinaires graves.

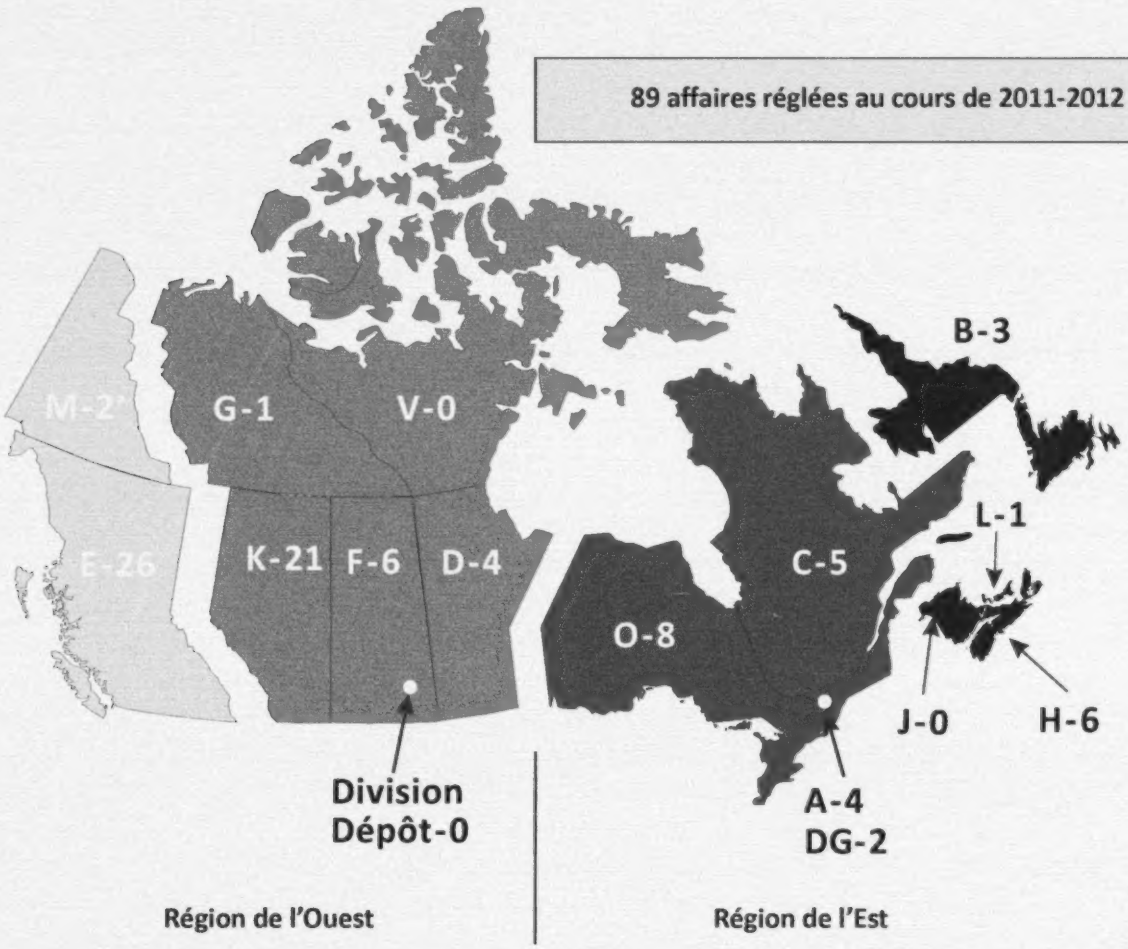
17 Après révision, le nombre d'affaires nouvelles pour 2010-2011 est de 100 et non pas de 66 (nombre fourni dans le rapport de l'an dernier).

18 Vingt affaires ont été réglées par la démission de 13 membres.

19 Après révision, le nombre d'affaires en suspens à la fin de l'exercice pour 2010-2011 est de 129 et non de 123 (nombre fourni dans le rapport de l'an dernier).

20 Vingt-quatre affaires ont été réglées par la démission de 15 membres.

Figure 16 : Affaires disciplinaires réglées selon la division



Cette figure comprend les affaires disciplinaires graves arbitrées, les allégations retirées par l'officier compétent et les affaires réglées par suite d'une démission.

Naturellement, c'est à la Division E que le nombre d'affaires disciplinaires réglées est le plus élevé (26), puisque c'est là que se concentre le plus grand nombre de membres (7 097). La Division K, qui compte 3 087 membres, affiche pour sa part 21 affaires réglées.

Figure 17 : Statistiques relatives aux affaires disciplinaires graves (1994-2012)

Exercice	Nouveaux comités	Affaires arbitrées	Allégations retirées	Démissions
1994-1995	76	36	18	15
1995-1996	55	59	15	10
1996-1997	50	24	14	13
1997-1998	57	31	14	14
1998-1999	44	27	7	14
1999-2000	34	30	7	10
2000-2001	61	23	6	10
2001-2002	78	39	8	7
2002-2003	87	54	8	17
2003-2004	96	49	17	6
2004-2005	106	63	15	23
2005-2006	81	70	18	20
2006-2007	99	47	14	12
2007-2008	83	52	24	13
2008-2009	69	56	12	13
2009-2010	89	43	16	13
2010-2011	100	46	7	13
2011-2012	88	51	14	15
Total	1353	800	234	238
Moyenne sur 18 ans	75,1	44,4	13	13,2
Variance	De 34 à 106	De 23 à 70	De 6 à 24	De 6 à 23

Au cours des trois dernières années, on a constaté une nette augmentation du nombre de nouveaux comités d'arbitrage par rapport à la moyenne sur 18 ans (75,1), alors que le nombre d'affaires réglées est resté comparable à la moyenne historique, d'où la hausse du nombre de dossiers reportés.

Résumé des affaires disciplinaires pour l'exercice 2011-2012[21]

	Date et référence	Grade du membre	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision
1	12 avril 2011 7 D.A. (4e) 252	Gendarme	H	Paragraphe 39(1) x 3	Utilisation de l'insigne de la GRC pour s'identifier de manière à intimider Facultés affaiblies dans un lieu public Confrontation avec d'autres membres de la GRC et manque de collaboration à leur égard	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 4 jours de solde Avertissement et confiscation de l'équivalent de 3 jours de solde Avertissement et confiscation de l'équivalent de 5 jours de solde
2	12 avril 2011 7 D.A. (4e) 263	Gendarme	K	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle (méfait contre un bien)	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde, recommandation de suivre une thérapie et recommandation de mutation
3	5 mai 2011 7 D.A. (4e) 354	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Conduite d'un véhicule motorisé sous l'effet de l'alcool, infraction provinciale (conduite imprudente)	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde
4	12 avril 2011 7 D.A. (4e) 362	Sergent	F	Paragraphe 39(1) x 3	Facultés affaiblies dans un lieu public et comportement agressif et belliqueux	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde, recommandation de suivre une thérapie et recommandation de mutation
5	13 mai 2011 8 D.A. (4e) 1	Gendarme	H	Paragraphe 39(1) Article 38	Infraction provinciale : omission de déclarer des dommages (accident de la route) Omission de déclarer au superviseur des accusations portées pour une infraction provinciale	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde
6	3 mai 2011 8 D.A. (4e) 10	Caporal	E	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle (voie de fait causant des lésions corporelles)	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 5 jours de solde et recommandation de suivre une thérapie

21 Pour ces 51 dossiers, le résumé des affaires disciplinaires fait état de 49 décisions écrites, car dans les dossiers 47 et 49, le comité d'arbitrage a rendu une seule décision relativement à deux énoncés d'allégations distincts.

	Date et référence	Grade du membre	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision
7	29 avril 2011 8 D.A. (4e) 23	Gendarme	H	Article 39	Conduite d'un véhicule motorisé sous l'effet de l'alcool; utilisation du statut de membre de la GRC pour tenter d'obtenir une faveur; comportement amenant des citoyens à se sentir mal à l'aise dans leur propre maison	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde et recommandation de poursuivre une psychothérapie
8	13 juin 2011 8 D.A. (4e) 139	Gendarme	M	Paragraphe 39(1)	Agression sexuelle	[Allégation retirée]
9	13 juin 2011 8 D.A. (4e) 146	Gendarme	M	Paragraphe 39(1)	Agression sexuelle	[Allégation retirée]
10	23 juin 2011 8 D.A. (4e) 285	Caporal	L	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle (voies de fait)	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 8 jours de solde et recommandation de suivre une thérapie
11	9 juin 2011 8 D.A. (4e) 351	Gendarme	O	Paragraphe 39(1)	Conduite d'un véhicule motorisé sous l'effet de l'alcool	[Allégation non établie]
12	29 juin 2011 9 D.A. (4e) 351	Sergent	DG	Paragraphe 39(1) x 2	Relation intime inappropriée avec une subordonnée Avances inappropriées à une subordonnée	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 3 jours de solde Avertissement et confiscation de l'équivalent de 5 jours de solde
13	29 juin 2011 9 D.A. (4e) 360	Sergent	K	Article 39	Infraction criminelle (conduite avec facultés affaiblies)	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde
14	29 juin 2011 9 D.A. (4e) 368	Sergent	O	Paragraphe 39(1)	Suppression délibérée de parties d'un document, causant la suspension de l'instance (affaire criminelle grave)	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 3 jours de solde
15	21 juillet 2011 9 D.A. (4e) 376	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle (voies de fait)	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 2 jours de solde

	Date et référence	Grade du membre	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision
16	3 août 2011 9 D.A. (4e) 384	Sergent d'état-major	DG	Paragraphe 39(1) x 2	Utilisation inappropriée des ressources de la GRC (utilisation d'un ordinateur pour accéder à des sites Web de pornographie) Utilisation inappropriée des ressources de la GRC (utilisation d'un ordinateur pour sauvegarder et envoyer des images sexuellement explicites)	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde
17	18 août 2011 10 D.A. (4e) 51	Gendarme	E	Paragraphe 39(1) x 2	Harcèlement Possession d'une arme prohibée dont l'enregistrement était périmé	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 6 jours de solde Avertissement et confiscation de l'équivalent de 2 jours de solde
18	21 juillet 2011 10 D.A. (4e) 60	Sergent d'état-major	E	Paragraphe 39(1)	Fausse déclaration dans une enquête de sécurité ministérielle	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 5 jours de solde
19	30 août 30 2011 10 D.A. (4e) 67	Gendarme	E	Paragraphe 39(1) x 2	Consultation non autorisée des bases de données de la GRC Le fait d'avoir dégainé une arme à feu sans raison et d'avoir menacé verbalement de s'en servir	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 2 jours de solde Avertissement et confiscation de l'équivalent de 4 jours de solde

	Date et référence	Grade du membre	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision
20	30 août 2011 10 D.A. (4e) 75	Gendarme	K	Paragraphe 39(1) x 2	Infraction criminelle – voies de fait (force excessive) Force excessive	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 5 jours de solde, recommandation de suivre une thérapie et recommandation de mutation Avertissement, confiscation de l'équivalent de 5 jours de solde, recommandation de poursuivre une psychothérapie et recommandation de mutation
21	30 août 2011 10 D.A. (4e) 82	Gendarme	E	Paragraphe 39(1) x 2	Facultés affaiblies dans un lieu public; altercation verbale et physique dans un lieu public Tentative d'amener un membre de la GRC à enlever son nom de rapports d'incidents	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 2 jours de solde et recommandation de suivre une thérapie Avertissement, confiscation de l'équivalent de 2 jours de solde et recommandation de suivre une thérapie
22	8 septembre 2011 10 D.A. (4e) 90	Caporal	E	Paragraphe 39(1)	Facultés affaiblies au travail et conduite automobile sous l'effet de l'alcool	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 8 jours de solde
23	22 septembre 2011 10 D.A. (4e) 98	Gendarme	C	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle (voies de fait)	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 3 jours de solde
24	24 octobre 2011 10 D.A. (4e) 106	Gendarme	K	Article 39 x 2	Infraction criminelle (utilisation imprudente d'une arme à feu) Omission de signaler au superviseur la décharge d'une arme à feu	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 3 jours de solde Avertissement et confiscation de l'équivalent de 2 jours de solde
25	21 octobre 2011 10 D.A. (4e) 114	Gendarme	D	Paragraphe 39(1)	Omission de prendre les mesures voulues à la suite d'information fournie par un citoyen	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 4 jours de solde

	Date et référence	Grade du membre	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision
26	21 octobre 2011 10 D.A. (4e) 131	Gendarme	D	Paragraphe 39(1)	Omission de prendre les mesures voulues à la suite d'information fournie par un citoyen	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 4 jours de solde
27	25 novembre 2011 10 D.A. (4e) 178	Membre civil	D	Paragraphe 39(1)	Utilisation inappropriée des ressources de la GRC (utilisation d'un ordinateur à des fins personnelles; connexion sans fil non autorisée)	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 2 jours de solde
28	20 novembre 2011 10 D.A. (4e) 185	Gendarme	O	Paragraphe 39(1)	Vol (à l'étalage)	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde et recommandation de suivre une thérapie
29	10 novembre 2011 10 D.A. (4e) 193	Gendarme	DG	Paragraphe 39(1)	Entrave à une poursuite civile	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 5 jours de solde
30	2 décembre 2011 10 D.A. (4e) 201	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Conduite d'un véhicule motorisé sous l'effet de l'alcool	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 8 jours de solde
31	2 décembre 2011 10 D.A. (4e) 209	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Conduite d'un véhicule motorisé sous l'effet de l'alcool	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde
32	20 décembre 2011 10 D.A. (4e) 217	Sergent	C	Paragraphe 39(1)	Utilisation inappropriée d'une carte de crédit du gouvernement	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 5 jours de solde
33	16 janvier 2012 10 D.A. (4e) 230	Membre civil	F	Paragraphe 39(1)	Divulgation inadéquate d'information	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 2 jours de solde

	Date et référence	Grade du membre	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision
34	13 janvier 2012 10 D.A. (4e) 237	Sergent d'état-major	K	Article 39 x 7	Distribution et consommation d'alcool au lieu de travail; contact déplacé à caractère sexuel; utilisation inappropriée des ressources de la GRC pour des rencontres à caractère sexuel; rapports sexuels, à une occasion, dans un lieu public; remarques déplacées adressées à une subalterne et le fait d'avoir touché cette dernière; contacts déplacés et non professionnels avec d'éventuelles employées; falsification de données figurant sur le formulaire d'habilitation de sécurité de l'une de ces postulantes	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde, rétrogradation au grade de sergent, recommandation de mutation et recommandation de suivre une psychothérapie
35	6 décembre 2011 10 D.A. (4e) 254	Gendarme	B	Paragraphe 45(*b*)	Déclaration fausse et trompeuse à un membre de grade supérieur	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 5 jours de solde
36	26 janvier 2012 10 D.A. (4e) 261	Caporal	H	Paragraphe 39(1)	Relation intime avec un témoin	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 2 jours de solde
37	26 janvier 2012 10 D.A. (4e) 269	Gendarme	O	Paragraphe 39(1)	Consultation non autorisée des bases de données de la GRC et divulgation non autorisée d'information	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 7 jours de solde
38	15 février 2012 10 D.A. (4e) 278	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Relation intime avec une personne qui est devenue une source humaine matriculée	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 7 jours de solde
39	15 février 2012 10 D.A. (4e) 286	Sergent	E	Paragraphe 39(1)	Conduite d'un véhicule motorisé sous l'effet de l'alcool	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 8 jours de solde

	Date et référence	Grade du membre	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision
40	9 mars 2012 10 D.A. (4e) 294	Inspecteur	F	Paragraphe 39(1)	Infraction criminelle (conduite avec les facultés affaiblies)	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde, recommandation de suivre une psychothérapie et recommandation de mutation
41	21 décembre 2011 11 D.A. (4e) 1	Sergent d'état-major	E	Paragraphe 39(1) x 2	Infraction criminelle – voies de fait (violence familiale) Infraction criminelle (utilisation imprudente d'une arme à feu)	Avertissement, rétrogradation au grade de sergent et recommandation de suivre une thérapie
42	7 décembre 2012 11 D.A. (4e) 31	Sergent d'état-major	A	Paragraphe 39(1)	Vol (à l'étalage)	Ordre de démissionner de la Gendarmerie dans les 14 jours suivants, à défaut de quoi il y aurait congédiement
43	9 février 2012 11 D.A. (4e) 270	Gendarme	E	Paragraphe 39(1)	Utilisation inappropriée des ressources de la GRC (utilisation répétée des ressources en vue d'un rapport sexuel)	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde et recommandation de suivre une thérapie
44	15 février 2012 11 D.A. (4e) 248	Gendarme	O	Paragraphe 39(1)	Réaction démesurée et irrationnelle à une fouille corporelle de routine à un aéroport; utilisation du statut de membre de la GRC afin d'obtenir un traitement spécial; enveniment de la situation	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 3 jours de solde
45	16 février 2012 11 D.A. (4e) 327	Sergent d'état-major	E	Paragraphe 39(1)	Utilisation inappropriée des ressources de la GRC (utilisation répétée des ressources en vue d'un rapport sexuel)	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 7 jours de solde et recommandation de suivre une thérapie
46	9 mars 2012 11 D.A. (4e) 239	Gendarme	K	Paragraphe 39(1) x 2	Infraction criminelle – voies de fait (violence familiale) Profération de menaces (violence familiale)	Avertissement, confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde et recommandation de suivre une thérapie

	Date et référence	Grade du membre	Div.	Allégation(s) de contravention au code de déontologie	Description	Décision
47	15 mars 2012 12 D.A. (4e) 1	Gendarme	K	Article 39 x 3 Article 47	Omission de mener une enquête approfondie et de verser suffisamment d'information appropriée au dossier; omission de ranger adéquatement les pièces à conviction; omission d'aider un enquêteur supérieur en omettant sciemment de lui dire où se trouvaient les pièces à conviction Négliger sciemment ses fonctions ou ne pas y accorder suffisamment d'attention	Ordre de démissionner de la Gendarmerie dans les 14 jours suivants, à défaut de quoi il y aurait congédiement
48	26 mars 2012 11 D.A. (4e) 231	Caporal	E	Paragraphe 39(1)	Remarques déplacées à caractère sexuel et offensant adressées à une subalterne	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde
49	9 mars 2012 11 D.A. (4e) 407	Gendarme	E	Paragraphe 39(1) x 4	Utilisation du statut de membre de la GRC pour obtenir et utiliser malhonnêtement de l'information Permettre à des personnes non autorisées d'effectuer un test d'étincelles sur une arme à impulsions; effectuer un test d'étincelles sur une arme à impulsions à proximité d'une connaissance personnelle; divulgation non autorisée d'information	Avertissement et confiscation de l'équivalent de 5 jours de solde Avertissement, confiscation de l'équivalent de 10 jours de solde et recommandation de travailler sous étroite surveillance pendant deux mois

Figure 18 : Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves par comparaison avec le nombre total de membres portés à l'effectif pour les exercices 2002 à 2012

Exercice / Nombre total de membres[22]	Nombre de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves[23]	Pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves par comparaison avec le nombre total de membres portés à l'effectif pour l'exercice visé
2002-2003 17,698	54	.30%
2003-2004 18,028	49	.27%
2004-2005 18,445	63	.34%
2005-2006 18,744	70	.37%
2006-2007 19,238	47	.24%
2007-2008 20,165	52	.25%
2008-2009 20,948	56	.26%
2009-2010 22,016	43	.19%
2010-2011 23,016	46	.19%
2011-2012 23,362	49[24]	.20%

Malgré la croissance considérable de l'effectif (5 664 membres de plus depuis 2002), le pourcentage de membres ayant fait l'objet de mesures disciplinaires graves a diminué au cours des trois dernières années et se situe maintenant sous la moyenne sur 10 ans de 0,26 pour cent.

Tout constat d'inconduite est à déplorer, tant du point de vue de l'organisation qu'aux yeux du public. La figure 18 révèle toutefois que le pourcentage de membres ayant eu un comportement suffisamment répréhensible pour nécessiter l'imposition de mesures disciplinaires graves s'élève à moins de 0,5 pour cent par rapport à l'ensemble des effectifs. Pour 2011-2012, ce pourcentage s'établit à 0,20 pour cent.

22 Cette colonne indique le nombre total de membres portés à l'effectif en date du 1er avril de l'exercice visé.

23 Cette colonne indique le nombre de membres qui ont fait l'objet de mesures disciplinaires graves après avoir comparu devant un comité d'arbitrage durant l'exercice visé.

24 Quarante-neuf membres ont fait l'objet de mesures disciplinaires graves en 2011-2012, mais deux de ces membres ont chacun fait l'objet de deux affaires.

Figure 19 : Allégations d'inconduite ayant donné lieu à des mesures disciplinaires graves (du 1er avril 2008 au 31 mars 2012)

Catégorie	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	TOTAL des 4 années	Pourcentage du nombre total d'allégations ayant donné lieu à des mesures disciplinaires graves au cours des 4 dernières années
Modification de dossiers / suppression ou modification de données	2	0	0	1	3	1.11
Voies de fait (force excessive)	8	8	7	9	32	11.89
Absence du travail sans autorisation	0	0	1	1	2	0.74
Manquement au devoir et négligence à l'égard des fonctions	5	3	0	3	11	4.08
Fausses réclamations (heures supplémentaires, dépenses, certificats médicaux)	0	3	0	0	3	1.11
Fausse déclaration, omission de signaler une infraction au superviseur, défaut d'obéir à un ordre légitime	5	1	7	4	17	6.31
Infraction au maniement sécuritaire d'une arme à feu	3	3	2	4	12	4.46
Harcèlement	1	0	0	3	4	1.48
Conduite avec facultés affaiblies (alcool)	9	7	8	6	30	11.15
Comportement inopportun	11	6	10	8	35	13.01
Divulgation inadéquate d'information	1	0	0	5	6	2.23
Utilisation inappropriée d'une carte de crédit du gouvernement	0	4	1	4	9	3.34
Abus du statut de policier ou de pouvoir	5	1	2	3	11	4.08
Utilisation inappropriée des ressources de la GRC	2	0	4	1	7	2.6
Utilisation inappropriée du matériel de la GRC	7	11	4	10	32	11.89
Remarques ou gestes déplacés au lieu de travail	3	3	3	2	11	4.08
Relation inconvenante – public	2	0	0	0	2	0.74
Relation inconvenante – lieu de travail	2	0	0	0	2	0.74
État d'ébriété – lieu public	4	0	1	0	5	1.85
Méfait	1	0	1	0	2	0.74
Infraction provinciale	1	0	3	0	4	1.48
Facultés affaiblies par l'alcool au travail	0	1	1	0	2	0.74
Inconduite à caractère sexuel au lieu de travail	0	1	1	1	3	1.11
Vol	2	1	1	0	4	1.48
Profération de menaces	1	0	3	2	6	2.23
Autres accusations criminelles ou infractions à des lois ou règlements fédéraux	0	6	2	6	14	5.2
TOTAL	75	59	62	73	269	

Au cours des quatre dernières années, on a le plus souvent constaté les formes d'inconduites suivantes : comportement inopportun (13,01 pour cent)[25], utilisation inappropriée du matériel de la GRC et voies de fait ou force excessive (catégories qui représentent chacune une proportion de 11,89 pour cent), conduite avec facultés affaiblies (11,15 pour cent) et fausse déclaration ou omission de signaler une infraction au superviseur (6,31 pour cent).

Les Services d'arbitrage ont réussi à régler un certain nombre d'affaires disciplinaires malgré la pénurie de personnel et le nombre croissant de dossiers, mais des efforts supplémentaires s'imposent de toute évidence pour améliorer les délais de traitement.

(iii) Direction des normes professionnelles et des examens externes

(1) Examen de la politique sur les suspensions

La Direction s'est penchée sur trois éléments clés de cette politique. Premièrement, l'officier autorisé à suspendre le membre de ses fonctions devra réexaminer les circonstances justifiant la suspension tous les 30 jours. Deuxièmement, il faut apporter des éclaircissements aux critères de suspension. Troisièmement, on privilégiera la réaffectation du membre à des fonctions plus appropriées lorsqu'une suspension n'est pas ordonnée ou est révoquée, dans les cas où la nature de l'écart de conduite allégué l'exige. On s'attend à devoir faire examiner les modifications proposées à divers échelons de la GRC, peut-être dans le cadre de la réforme législative prévue.

(2) Mise en œuvre de la politique de signalement des incidents graves

La Direction a rédigé une ébauche de politique qui prévoit un processus détaillé garantissant l'évaluation uniforme, par les supérieurs hiérarchiques, du comportement des membres de la GRC impliqués dans un incident grave. Cette démarche faisait suite à la directive publiée par le sous-commissaire supérieur en octobre 2010, selon laquelle il faut obligatoirement avertir l'agent de l'intégrité professionnelle dans les situations suivantes : (1) lorsqu'un membre de la GRC est impliqué dans un incident ayant fait un blessé grave, ou lorsqu'il semble que le membre peut avoir contrevenu au *Code criminel* ou à une autre loi fédérale et que l'affaire est grave ou délicate, (2) lorsque l'incident risque d'attirer l'attention des médias, et (3) lorsque l'incident pourrait soulever des questions au Parlement. La directive exigeait également une plus grande clarté dans la rédaction des décisions concernant le bien-fondé de procéder à une enquête en vertu du code de déontologie.

Selon la politique proposée, il faudra décider en pareil cas s'il y a lieu d'ordonner ou non la tenue d'une enquête en vertu du code de déontologie et, dans la négative, documenter les motifs à l'appui de la décision. La politique en est au stade de la dernière ébauche et peut maintenant être soumise aux comités d'orientation. Il est question de vérifier la possibilité d'utiliser la base de données nationale relative au code de déontologie pour assurer le suivi de ces cas.

(3) Base de données nationale relative au code de déontologie

La base de données nationale relative au code de déontologie, en usage à la Direction des normes professionnelles et des examens externes de la Direction générale de la GRC à Ottawa depuis février 2012, est conçue pour assurer le suivi

25 On entend par « comportement inopportun » tout écart de conduite ne relevant pas des autres catégories présentées dans la figure 19.

et l'analyse des affaires relatives au code de déontologie à l'échelle organisationnelle. Ces affaires sont définies à la Partie IV de la *Loi sur la GRC*.

La création de cette base de données visait surtout à établir un système qui faciliterait la documentation fidèle des allégations de manquement au code de déontologie et fournirait des données de référence à la haute direction de la GRC pour qu'elle soit en mesure de produire des rapports en temps utile, de surveiller les tendances et l'évolution du processus disciplinaire et d'en avoir un portrait juste en temps réel, de sorte qu'elle puisse déterminer rapidement les modifications requises et intervenir en conséquence.

La base de données permet la saisie de renseignements sur les membres accusés d'un manquement au code de déontologie prévu dans la *Loi sur la GRC* et sur les allégations dont ils font l'objet. On y documente les différentes étapes du processus, depuis le lancement de l'enquête jusqu'à l'imposition d'une peine ou l'acquittement du membre.

Toutes les divisions sont tenues de fournir les renseignements à télécharger à la base de données, qui est accessible à la Direction des normes professionnelles et des examens externes ainsi qu'aux Services d'arbitrage.

À l'heure actuelle, quatre employés s'occupent de la saisie de ces renseignements. Au 29 mai 2012, la base de données nationale relative au code de déontologie contenait 131 inscriptions faites depuis le 1er janvier 2012. On entend élargir les fonctions de la base de données afin d'établir une capacité de suivi et de surveillance pour la Direction de l'arbitrage en matière de discipline et la Direction des représentants des officiers compétents.

(4) Appels relatifs à des affaires disciplinaires

En 2011-2012, le commissaire a rendu deux décisions faisant suite à des recommandations écrites formulées par le Comité externe d'examen[26].

3.2 Mesures disciplinaires simples[27]

Les données fournies par les divisions font état de 210 cas de mesures disciplinaires simples en 2011-2012. Le nombre de mesures disciplinaires simples a augmenté dans l'ensemble du pays depuis la dernière période de référence.

Cette hausse est la plus marquée dans les divisions E, J et O. À la Division H, le nombre de mesures disciplinaires simples a grimpé de façon considérable en 2010-2011, pour ensuite revenir à une moyenne semblable à celle de 2009-2010.

La figure 20 présente les affaires disciplinaires simples recensées dans chaque division au cours des 12 dernières années.

Selon les statistiques fournies dans la figure 20, le ratio de mesures disciplinaires simples est considéré comme faible, par rapport à la taille de l'organisation et au nombre d'interactions que les agents de la GRC peuvent avoir avec le public au cours d'une année donnée.

26 Les décisions rendues par le commissaire dans les dossiers D-108 (29 avril 2011) et D-110 (16 février 2012) sont accessibles sur le site Web du Comité externe d'examen de la GRC, au http://www.erc-cee.gc.ca/index-fra.aspx

27 Les Services d'arbitrage ne gèrent aucun aspect de la procédure applicable aux affaires disciplinaires simples.

Figure 20 : Mesures disciplinaires simples selon la division (2000-2012)

Division	00-01	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	09-10	10-11	11-12	Total
A	6	3		2		1	2		1	2	3	5	25
B	1	2		1		1		1		3	6	3	18
C	9	8	5	15	10	11	14	7	7	4	5	5	100
D	3	9	19		3	18	7	20	16	10	10	6	121
E	60	80	90	58	40	34	100	112	90	125	49	79	917
F	9	10	15	10	4	10	13	11	19	37	12	13	163
G	2	3		3	2	3	2			0	1	3	19
H	2		2	3	1	10	9	10	21	17	43	18	136
HQ	13	20	22	4	5	14	11	25	11	7		12	144
J	11	5	8	11	7	23	22	25	14	7	6	24	163
K	31	42	69	27	30	17	26	26	22	25	15	20	350
L							2		1	0		4	7
M		2				3	2	1	4	0	3	3	18
O	2	24	3	11	6	11	14	12	15	10	1	13	122
T		8				3	1	5		2		2	21
V	1		1	3	1	8	1	1	10	5	3	0	34
Total	150	216	234	148	109	167	226	256	231	254	157	210	2358

3.3 Suspensions

Comme le démontre la figure 21, le nombre de suspensions avec ou sans solde a augmenté progressivement dans l'ensemble du pays au cours des trois dernières années.

Au 1er avril 2010, 52 membres étaient suspendus, soit 49 avec solde et indemnités, et 3 sans solde ni indemnités. Au 31 mars 2011, 57 membres étaient suspendus, soit 52 avec solde et indemnités, et 5 sans solde ni indemnités. Au 31 mars 2012, 71 membres étaient suspendus, soit 64 avec solde et indemnités, et 7 sans solde ni indemnités.

À la Division E, le nombre de suspensions a grimpé de façon importante, passant de 18 en 2010-2011 à 31 en 2011-2012 (58 %).

Figure 21 : Membres suspendus de leurs fonctions avec solde et membres suspendus de leurs fonctions sans solde ni indemnités (du 1er avril 2010 au 31 mars 2012)

DATE	A	DG	C	O	E	M	G	K	F	D	V	J	L	H	B
1er avril 2010	1	1	6	3	12	2	2	10	6	1	1	3	0	2	2
31 mars 2011	1	1	6	2	18	0	0	18	3	1	0	2	0	3	2
31 mars 2012	1	2	5	4	31	0	0	17	1	4	1	0	2	2	1

3.4 Pratiques exemplaires – initiatives dignes de mention

(i) Mise en œuvre des recommandations issues de l'étude des affaires relatives au code de déontologie réalisée à la Division E

À la suite d'une étude réalisée par l'Université de la vallée du Fraser, le dirigeant des Ressources humaines de la Région du Pacifique a diffusé un communiqué à l'échelle divisionnaire en octobre 2011 pour demander à tous les officiers hiérarchiques de transmettre au Groupe des normes professionnelles de la Division E, pour chaque cas d'inconduite, un rapport exposant leur décision proposée avec justification à l'appui, y compris la peine envisagée dans le cas d'une allégation établie, aux fins d'étude avant la signification de tout document au membre visé. Le réviseur des mesures disciplinaires du Groupe des normes professionnelles doit ensuite examiner ce rapport pour s'assurer que la ou les conclusions et la ou les peines qui y sont exposées cadrent avec la justification fournie, puis comparer le dossier à des affaires antérieures de nature semblable par souci de cohérence.

Depuis octobre 2011, lorsqu'une nouvelle allégation de manquement au code de déontologie est déposée, l'officier responsable du Groupe des normes professionnelles de la Division fournit à l'officier hiérarchique un compte rendu de toutes les mesures disciplinaires imposées antérieurement au membre visé. Cette information est également communiquée au représentant de l'officier compétent dans les situations où il faut prendre une décision quant à la nécessité d'imposer une suspension avec ou sans solde. Ainsi, les antécédents d'inconduite établis du membre visé sont pris en compte lors du processus décisionnel quand une suspension est envisagée et, surtout, quand la GRC entend demander le renvoi du membre dans le cadre d'une audience disciplinaire grave.

Le 13 mars 2012, l'officier responsable adjoint des enquêtes criminelles de la GRC en Colombie-Britannique a diffusé un communiqué à l'échelle divisionnaire sur la surveillance des enquêtes relatives à une infraction à la loi et des enquêtes relatives à un manquement au code de déontologie. Dans ce communiqué, il demandait aux destinataires de porter une attention particulière aux incidents d'inconduite mettant en doute l'intégrité du membre et aux incidents d'inconduite grave avec facteurs aggravants (infractions criminelles graves). Il leur donnait également comme directive de faire enquête sur les incidents de ce genre dans un délai de sept jours civils, à défaut de quoi ils doivent fournir des mises à jour détaillées tous les sept jours.

(ii) Établissement d'un système d'alerte en matière de rendement à la Division E

La Division E de la GRC a étudié et élaboré un système d'alerte en matière de rendement le « Performance Awareness Reporting System » qu'elle s'emploie présentement à mettre en œuvre sur l'ensemble de son territoire. Il s'agit d'un logiciel de gestion de base de données capable de repérer les membres réguliers ou civils impliqués dans un ou plusieurs types d'incidents précis, par exemple des comportements allant à l'encontre du code de déontologie, qui peuvent constituer des indicateurs de tendances ou d'habitudes susceptibles de créer un risque accru pour eux et pour l'organisation[28].

28 C'est à la Division E que sera mis à l'essai le progiciel IAPro et son application Blue Team, qui serviront à documenter et à surveiller les indicateurs menant à une intervention auprès du membre visé et de son ou de ses superviseurs.

Le fait de relever rapidement ces incidents permettra d'appliquer sans tarder des stratégies d'intervention appropriées dans le but d'empêcher qu'une ou plusieurs situations de même nature se reproduisent et viennent nuire à la carrière du membre visé ou entacher la réputation de la GRC.

Le système d'alerte en matière de rendement comporte les éléments suivants :

(1) des indicateurs de risque (types d'incidents) précis, tels qu'une plainte du public, une enquête relative au code de déontologie ou une inconduite contraire à la loi;
(2) un seuil (nombre déterminé d'indicateurs ou d'incidents) dont l'atteinte déclenchera une alerte;
(3) une stratégie d'intervention axée sur les facteurs de causalité qui vise à prévenir d'autres incidents semblables.

Les divisions K, G et M ont adopté des processus qui sont semblables qui leur ont permis de réduire les risques pour leurs membres et pour la GRC.

(iii) Adoption par la Division H du Programme de gestion intégrée du risque portant sur les signes précurseurs

Le tableau de bord prospectif de la Division H pour 2011-2012 prévoyait le lancement d'une initiative inspirée du Programme de gestion intégrée du risque portant sur les signes précurseurs, mis en œuvre à la Division K. La Division H retravaille actuellement ses politiques afin d'y ajouter des dispositions à ce sujet.

Le Programme, qui relève du Groupe des normes professionnelles de la Division H, part du principe qu'il vaut mieux prévenir que guérir. On y voit une façon pour la GRC de faire preuve de diligence raisonnable afin d'assurer le bien-être de ses membres tout en évitant que leurs comportements exposent l'organisation à des risques. Le seuil établi pour déclencher un avertissement et une intervention subséquente dans le cadre du Programme est fixé à trois incidents sur une période de 12 mois. On entend par incident une plainte du public (fondée ou non), une collision impliquant un véhicule de police (imputable ou non au membre) ou une enquête pour manquement au code de déontologie.

Au sein du Groupe des normes professionnelles de la Division H, le réviseur des plaintes du public, les enquêteurs internes et l'analyste des réclamations travaillent à proximité les uns des autres, situation qui favorise généralement la circulation de l'information entre eux. Le réviseur des plaintes du public et les enquêteurs internes utilisent la même unité de disque, et les incidents dont ils sont chargés sont consignés dans la base de données sur les incidents de la GRC, qui permet de faire des recherches à partir du nom de famille du membre. L'analyste des réclamations tient un registre des collisions impliquant un véhicule de police auquel a accès le réviseur des plaintes du public.

La Division H surveille les incidents dans lesquels sont impliqués ses membres depuis le 1er janvier 2012. Au 31 mars 2012, elle n'avait relevé aucun membre impliqué dans trois incidents. La Division H travaille par ailleurs à l'élaboration d'un système de suivi distinct qui lui permettra de repérer facilement les membres à risque.

(iv) Centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest

La création d'un centre de soutien en matière de discipline dans cette région visait avant tout à y assurer un niveau de service uniforme et amélioré relativement aux affaires disciplinaires et aux allégations de contravention au code de déontologie. Le centre donne des conseils et des directives aux chefs de service, prépare la documentation relative à toutes les affaires disciplinaires et les enquêtes concernant un manquement au code de déontologie, surveille les enquêtes en cours pour assurer le respect des délais prescrits, prépare les ordonnances de suspension avec solde, participe au traitement des demandes de suspension sans solde et veille à la surveillance efficace des mesures disciplinaires.

Au cours de la période de référence, le centre a relevé avec brio de nombreux défis, notamment en élaborant immédiatement un protocole uniforme qui a été mis en application facilement et rapidement dans les six divisions du Nord-Ouest (D, F, K, V, G et Dépôt). Il a obtenu d'excellents résultats en normalisant la documentation versée à plus de 250 dossiers disciplinaires traités depuis sa création en 2011[29]. Le personnel affecté aux affaires disciplinaires a approfondi ses compétences en la matière et a fourni des conseils judicieux et cohérents aux chefs de service dans la Région. En préparant toute la documentation requise et en surveillant le processus disciplinaire, le centre permet aux chefs de service de se concentrer sur la gestion et la direction des ressources sur le terrain, ce qui a amélioré le service offert aux collectivités locales.

29 À sa création en 2011, le centre de soutien en matière de discipline de la Région du Nord-Ouest a ouvert de nouveaux dossiers et a aussi reçu un certain nombre de dossiers existants de ses six divisions clientes.

Conclusion – Regard sur le prochain exercice

Le cadre légal qui est en place depuis 1988, établi notamment à la Partie IV de la *Loi sur la GRC*, entrave systématiquement les efforts de la GRC pour régler les problèmes qui ressortent des divers rapports et examens portant sur son régime disciplinaire. L'actuelle *Loi sur la GRC* date des années 1980 et se fonde par conséquent sur des principes juridiques et des orientations stratégiques qui reflètent les besoins de l'époque, y compris les attentes que le public avait alors à l'endroit de la GRC. Ainsi, malgré la volonté d'améliorer le régime disciplinaire de la GRC, et malgré le temps et les ressources qui y sont consacrés, la Partie IV de la *Loi sur la GRC* limite la portée des modifications de fond possibles. C'est pourquoi la GRC collabore avec Sécurité publique Canada à proposer des modifications aux pouvoirs et aux cadres établis pour la gestion des ressources humaines, particulièrement en ce qui a trait à la discipline. On estime que les réformes législatives envisagées permettront à la GRC d'entreprendre les modifications essentielles à l'établissement d'un régime disciplinaire plus pertinent et plus équilibré, aux délais plus raisonnables, qui protégera les intérêts de toutes les parties et qui accroîtra surtout la confiance du public dans l'organisation.

Bien que l'exercice 2011-2012 se soit déroulé sous le signe de la pénurie de ressources, les Services d'arbitrage ont réussi à régler davantage de dossiers que lors de la période de référence précédente, y compris certaines affaires disciplinaires graves qui dataient de longtemps et deux cas dont les audiences se sont étirées sur six semaines. Leur personnel a mis les bouchées doubles au cours de la dernière année et a obtenu de très bons résultats en dépit des nombreuses difficultés auxquelles il a dû faire face.

Les Services d'arbitrage ont réussi à passer sans heurts du Projet pilote du Système de gestion des cas, avec son gestionnaire national des dossiers, au nouveau modèle de fonctionnement, selon lequel les arbitres se partagent entre eux la gestion des affaires disciplinaires graves de l'organisation entière. Le taux de règlement des affaires disciplinaires graves est resté stable.

Une base de données moderne est en voie de création au sein des Services d'arbitrage. Tenue et utilisée par le préposé aux affaires disciplinaires, elle réduira le temps et les efforts consacrés à consulter et à actualiser les données sur les affaires disciplinaires. Elle servira également de moyen d'accès en temps réel à des rapports détaillés, à des prévisions et à des données historiques à jour sur toutes les affaires disciplinaires graves.

L'objectif pour 2012-2013 sera de réduire le nombre d'affaires en attente et d'améliorer autant que possible les délais de règlement, car si le commissaire a rehaussé la barre en ce qui concerne le traitement des affaires disciplinaires, il a aussi prévu des ressources de soutien à cette fin, ce qui représente une façon équilibrée et réfléchie d'aborder un problème complexe qui donne du fil à retordre à l'organisation depuis bien des années.

2011-2012

Annexe A : Directive ministérielle

Annexe B : Glossaire

Annexe C : Partie IV de la *Loi sur la GRC*

Annexe D : Les divisions de la GRC et leurs quartiers généraux

ANNEXE A

2011-2012

Directive ministérielle

MINISTERIAL DIRECTIVE ON THE RCMP DISCIPLINARY PROCESS

A. This Directive provides ministerial direction to the Commissioner of the Royal Canadian Mounted Police (RCMP) with respect to standardizing the application and enhancing the transparency of the disciplinary process set out in the *RCMP Act*.

Responsibilities and Accountabilities

B. As per subsection 5(1) of the *RCMP Act*, the control and management of the RCMP, and all matters connected therewith, is the responsibility of the Commissioner of the RCMP, under the direction of the Minister of Public Safety.

C. To promote compliance and accountability, the Commissioner will ensure that comprehensive records of all disciplinary files are maintained and that these files are monitored on an ongoing basis.

D. To enhance accountability, the Commissioner will ensure there is effective coordination and efficient administration of the RCMP disciplinary system.

DIRECTIVE MINISTÉRIELLE SUR LE PROCESSUS DISCIPLINAIRE DE LA GRC

A. La présente directive vise à fournir l'orientation ministérielle au commissaire de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) en ce qui a trait à la normalisation et à l'amélioration de la transparence du processus disciplinaire défini dans la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*.

Responsabilités

B. En vertu du paragraphe 5(1) de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, le commissaire de la GRC, sous la direction du ministre de la Sécurité publique a pleine autorité sur la GRC et tout ce qui s'y rapporte.

C. Afin de favoriser la conformité et la responsabilisation, le commissaire doit veiller à ce que des dossiers complets de tous les cas disciplinaires soient tenus, et à ce que ces dossiers soient suivis de près.

D. Afin d'accroître la responsabilisation, le commissaire doit veiller à la coordination efficace et à l'administration efficiente du régime disciplinaire de la GRC.

E. The Commissioner will ensure that an annual report on the management of the disciplinary process is provided to the Minister. The report is to be in a format that is suitable for public release in its entirety. The release of the report is at the discretion of the Minister.

F. The Commissioner will ensure that nationally consistent policies and protocols are in place and updated when necessary to inform members of the requirements and procedures associated with the disciplinary process. The Commissioner will also ensure that regular training is provided to appropriate RCMP staff to promote awareness of and compliance with such requirements and procedures.

G. In addition to the annual report, as part of the accountability process, a designated representative of the Commissioner will, having given due regard to legal and operational considerations, inform the Minister in a timely manner of matters of a significant nature pertaining to the disciplinary process.

E. Le commissaire doit s'assurer qu'un rapport annuel sur la gestion du processus disciplinaire est présenté au ministre. Le rapport entier doit être présenté dans une forme convenable à la diffusion publique. La publication du rapport est à la discrétion du ministre.

F. Le commissaire doit s'assurer que des politiques et des protocoles conformes à l'échelle nationale sont en place, et mis à jour au besoin, pour informer les membres au sujet des exigences et des procédures liées au processus disciplinaire. Le commissaire doit également s'assurer que des membres compétents de la GRC reçoivent de la formation afin de faire connaître ces exigences et procédures et de favoriser le respect de celles-ci.

G. En plus du rapport annuel et dans le cadre du processus de responsabilisation, un représentant désigné du commissaire, ayant dûment tenu compte des considérations juridiques et opérationnelles, informera le ministre en temps opportun des problèmes de nature importante ayant trait au processus disciplinaire.

JAN 2 4 2008

Minister of Public Safety/Ministre de la Sécurité publique

Date

ANNEXE B

2011-2012

Glossaire

Agent du Programme des relations fonctionnelles – Officier désigné par le commissaire comme responsable de la gestion du Programme des représentants des relations fonctionnelles établi en vertu de l'article 96 du *Règlement de la Gendarmerie royale du Canada (1988)* [article 1 des *Consignes du commissaire (Représentation)*].

Chef de service – Personne qui dirige un service, c'est-à-dire une entité constituée au sein de la GRC. Les détachements, les sections, les directions, les sous-directions, les divisions et les sous-divisions sont des exemples de services.

Code de déontologie – Ensemble des règlements pris par le gouverneur en conseil aux termes de l'article 38 de la *Loi sur la GRC* pour régir la conduite des membres de la GRC.

Comité externe d'examen (CEE) – Comité d'examen indépendant établi en vertu de l'article 25 de la *Loi sur la GRC* et chargé de faire des recommandations sur les mesures disciplinaires, les renvois et les rétrogradations ainsi que sur certains types de griefs qui lui sont soumis. Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la GRC*, le CEE présente un rapport annuel au ministre de la Sécurité publique.

Conseil de la solde – Conseil de cinq membres créé en mai 1996 en remplacement du processus de négociation collective pour régler les questions relatives à la solde, aux avantages sociaux et aux autres conditions de travail. Il comprend un président indépendant nommé par le commissaire après consultation et approbation du Caucus des représentants des relations fonctionnelles (RRF), ainsi que deux représentants de la direction nommés par le commissaire et deux représentants des membres nommés par le Caucus des RRF.

Consignes du commissaire – Règles établies par le commissaire en vertu du paragraphe 21(2) de la *Loi sur la GRC*, où il est stipulé que, sous réserve des autres dispositions de la Loi et de ses règlements, le commissaire peut établir des règles sur le renvoi par mesure administrative des membres, ainsi que sur l'organisation, la formation, la conduite, l'exercice des fonctions, la discipline, l'efficacité et la bonne administration de la Gendarmerie.

Détachement – Pour l'application des articles 40 (Enquête) et 41 (Mesures disciplinaires simples) de la Loi, s'entend de toute entité administrative de la Gendarmerie dirigée par un membre, autre qu'un officier, qui relève directement d'un officier.

Division – Élément de la structure de la GRC, qui comporte 15 divisions, soit une pour chacune des 10 provinces et chacun des trois territoires du Canada, une pour la région de la capitale nationale et une à Régina, lieu de l'École de la GRC, appelée « Division Dépôt ». À l'exception de la Division Dépôt, chaque division est désignée par une lettre. Par exemple, la Division A correspond à la région de la capitale nationale.

Officier – Membre nommé par décret du gouverneur en conseil au grade d'inspecteur, de surintendant, de surintendant principal, de commissaire adjoint, de sous-commissaire ou de commissaire. Pour les besoins de l'article 41 de la *Loi sur la GRC* (Mesures disciplinaires simples), le terme « officier » englobe également les membres civils et les membres spéciaux qui font partie de la direction ou de la haute direction.

Officier compétent – Officier nommé par le commissaire à titre d'officier compétent relativement à un membre pour l'application de la *Loi sur la GRC.* Dans la pratique, il s'agit habituellement d'un commandant divisionnaire de la GRC.

Région – En plus des divisions, la structure de la GRC comprend deux régions, soit l'Est et l'Ouest, dont chacune est dirigée par un sous-commissaire.

Représentant des relations fonctionnelles (RRF) – Membre élu par ses pairs au sein d'une division à titre de représentant auprès de la direction de la GRC. Les RRF interviennent dans les dossiers ayant une incidence sur le bien-être, la dignité et l'efficacité opérationnelle des membres. Ils s'occupent également de questions plus générales au sein des caucus divisionnaires et régionaux ainsi que par l'entremise de leur Comité exécutif national régionalisé et de leur Comité exécutif national. Le programme des RRF a été créé en 1974 afin de fournir un mécanisme de représentation officielle aux membres de la GRC.

Réviseur des mesures disciplinaires – Personne chargée d'examiner, d'analyser et de traiter les rapports et la correspondance ayant trait à des affaires disciplinaires, qui formule des recommandations sur les mesures disciplinaires, les appels et les renvois.

Tribunal de service – Ancêtre des comités d'arbitrage d'aujourd'hui. Les tribunaux de service étaient des instances quasi judiciaires présidées par un seul officier breveté qui entendait et jugeait les affaires disciplinaires graves. De nature accusatoire, ils appliquaient généralement les mêmes règles de preuve que les tribunaux pénaux. Ils ont été abandonnés après la révision de la *Loi sur la GRC* en 1988.

ANNEXE C

2011-2012

Partie IV de la Loi sur la GRC

Le régime disciplinaire établi par la Loi sur la GRC vise à corriger la conduite des membres du personnel qui ont posé un ou des actes enfreignant les normes fixées dans le code de déontologie de la GRC. La GRC doit répondre des actes de tous ses membres. Voir la *Figure 1 : Processus disciplinaire conformément à la Partie IV de la Loi sur la GRC*, à la fin du chapitre 1.

Étape 1 - Allégation de contravention au code de déontologie

Lorsqu'il apparaît à un officier ou à un membre commandant un détachement qu'un membre sous ses ordres a contrevenu au code de déontologie, il tient ou fait tenir l'enquête qu'il estime nécessaire pour lui permettre d'établir s'il y a réellement contravention.

Étape 2 - Enquêtes, art. 40; délai prescrit, paragr. 43(8)

Le paragr. 40(1) de la *Loi sur la GRC* définit le pouvoir que possède l'officier ou le membre chargé du commandement d'entreprendre une enquête relative au code de déontologie.

L'officier compétent ne peut convoquer une audience en vertu de l'art. 43 relativement à une contravention au code de déontologie censément commise par un membre plus d'une année après que la contravention et l'identité de ce membre ont été portées à sa connaissance.

Étape 3 - Options dont dispose le superviseur : mesures disciplinaires simples / mesures disciplinaires graves / allégation(s) sans fondement

Si le superviseur est d'avis que l'allégation contre le membre de la GRC est sans fondement, il en informe ce dernier et clôt le dossier.

Étape 4 - Mesures disciplinaires simples

Étape 4(a) - Mesures disciplinaires simples, paragr. 41(1)

Le superviseur qui est convaincu qu'il y a eu contravention au code de déontologie peut amorcer le processus relatif aux mesures disciplinaires simples. Ce processus ne peut être amorcé que si le superviseur estime, compte tenu des circonstances et de la gravité de la contravention, que des mesures disciplinaires simples sont suffisantes.

Les mesures disciplinaires simples sont des mesures correctives ou réparatrices qui sanctionnent la conduite d'un membre de la GRC. En voici la liste exhaustive :

(a) conseiller le contrevenant;
(b) recommander de lui faire suivre une formation spéciale;
(c) recommander de le faire bénéficier des conseils d'un spécialiste;
(d) recommander sa mutation;
(e) le soumettre à une stricte surveillance pendant son travail;
(f) le priver de son congé hebdomadaire pour une période ne dépassant pas un jour de travail, sous réserve des conditions que peut prescrire le commissaire par règle;
(g) lui donner un avertissement (nota : seul un officier breveté ou un officier compétent peut imposer un avertissement).

Étape 4(b) - Mesures post-disciplinaires, paragr. XII.6.F.4 du Manuel d'administration

Après avoir imposé une ou des mesures disciplinaires simples, le commandant remet un rapport à l'officier compétent à des fins de contrôle. Ce rapport doit comprendre : 1) le rapport de l'enquêteur et les éléments d'information relatifs à l'inconduite sanctionnée, le tout présenté de façon chronologique dans un dossier complet; 2) la description détaillée de la contravention au code de déontologie et, le cas échéant (p. ex. dans le cas d'un avertissement), une copie du document écrit énonçant la mesure imposée; 3) la confirmation du fait que le membre en cause s'est vu donner ou non l'occasion de présenter une argumentation; 4) les observations que le membre en cause a présentées au commandant.

Étape 4(c) - Mesures imposées par l'officier compétent - contravention au code de déontologie – paragr. 41(5)

L'officier compétent qui est convaincu qu'un membre de la GRC a contrevenu au code de déontologie peut, en l'absence de mesures imposées à cet égard, imposer à ce membre une ou plusieurs des mesures visées aux alinéas a) à g) ci-dessus.

Étape 4(d) - Annulation de mesures disciplinaires simples par l'officier compétent, paragr. 41(6)

L'officier compétent peut annuler toute mesure disciplinaire simple imposée à un membre s'il n'est pas convaincu que celui-ci a contrevenu au code de déontologie.

Étape 4(e) - Modification de mesures disciplinaires simples par l'officier compétent, paragr. 41(7)

L'officier compétent qui est convaincu que le membre à qui ont été imposées des mesures disciplinaires simples a contrevenu au code de déontologie, mais qui estime que les mesures ainsi imposées ne sont pas indiquées dans les circonstances, peut les modifier en y substituant ou y ajoutant une ou plusieurs des mesures visées aux alinéas (a) à (g) ci-dessus.

Étape 4(f) - Prescription de 1 an applicable aux mesures disciplinaires simples

Aux termes de la politique de la GRC concernant les mesures disciplinaires simples prévues au paragr. 41(1) de la *Loi sur la GRC*, ces mesures ne peuvent être imposées à un membre de la GRC plus d'une année après que la contravention présumée et l'identité de ce membre ont été portées à la connaissance de son superviseur.

Étape 4(g) - Mesures disciplinaires simples ne pouvant faire l'objet d'un grief ou d'un appel, paragr. 41(9)

Les mesures disciplinaires simples visées aux alinéas (a) à (d) ci-dessus ne peuvent pas faire l'objet d'un grief ni d'un appel.

Étape 4(h) - Mesures disciplinaires simples pouvant faire l'objet d'un appel, paragr. 42(1)

Tout membre de la GRC soumis à une mesure disciplinaire simple visée aux al. 41(1)(e) à (g) peut interjeter appel de la mesure à chacun des niveaux de la procédure d'appel prévue, y compris au dernier niveau.

Étape 4(i) - Appels au dernier niveau, paragr. 42(4)

Le sous-commissaire désigné par le commissaire pour l'application de l'art. 42 constitue le dernier niveau de la procédure d'appel relativement aux appels interjetés par des membres de la GRC, autres que des officiers brevetés, contre les mesures disciplinaires simples visées aux alinéas (e) et (f) ci-dessus; la décision du sous-commissaire à cet égard est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur les Cours fédérales*, n'est pas susceptible d'appel ni de révision en justice.

Étape 4(j) - Appels au dernier niveau interjetés par les officiers brevetés, paragr. 42(6)

Le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure d'appel relativement aux appels interjetés par des officiers brevetés contre les mesures disciplinaires simples visées aux alinéas (e) à (g) ci-dessus; la décision du commissaire à cet égard est définitive et exécutoire et, sous réserve du contrôle judiciaire prévu par la *Loi sur les Cours fédérales*, n'est pas susceptible d'appel ni de révision en justice.

Étape 4(k) - Mesures disciplinaires graves

Dans l'éventualité où le superviseur, tout en croyant l'allégation d'inconduite bien fondée, estime, compte tenu de la gravité de celle-ci, que des mesures disciplinaires simples sont insuffisantes, le dossier, auquel est adjointe une note de présentation, est renvoyé à l'officier compétent afin que ce dernier juge de l'opportunité d'imposer des mesures disciplinaires graves. Dans le cas où l'officier compétent décide d'enclencher une procédure pouvant mener à l'imposition de mesures disciplinaires graves, il doit suivre les étapes décrites ci-dessous.

Étape 5 - Mesures disciplinaires graves

Étape 5(a) - Avis de constitution d'un comité d'arbitrage communiqué à l'officier désigné, paragr. 43(1)

Lorsqu'il apparaît à un officier compétent qu'un membre a contrevenu au code de déontologie et qu'eu égard à la gravité de la contravention et aux circonstances, les mesures disciplinaires simples visées à l'art. 41 ne seraient pas suffisantes si la contravention était établie, il convoque une audience pour enquêter sur la contravention présumée et fait part de sa décision à l'officier désigné par le commissaire pour l'application de l'art. 43.

Étape 5(b) - Nomination des membres du comité d'arbitrage, paragr. 43(2) et 43(3)

Dès qu'il est avisé de cette décision, l'officier désigné nomme trois officiers à titre de membres d'un comité d'arbitrage pour tenir l'audience et en avise l'officier compétent.

Étape 5(c) - Avis d'audience disciplinaire signifié au membre, paragr. 43(4)

Dès qu'il est ainsi avisé, l'officier compétent signifie au membre soupçonné d'avoir contrevenu au code de déontologie un avis écrit de l'audience accompagné des documents suivants : a) une copie de la preuve écrite ou documentaire qui sera produite à l'audience; b) une copie des déclarations obtenues des personnes qui seront citées comme témoins à l'audience; c) une liste des pièces qui seront produites à l'audience.

Étape 5(d) - Objection à la nomination d'un membre du comité d'arbitrage, paragr. 44(1)

Un membre à qui est signifié un avis d'audience disciplinaire [visé au par. 43(4)] peut, dans les sept jours de la signification, adresser par écrit à l'officier désigné [au titre du par. 43(1)] son opposition à la nomination de tout membre du comité d'arbitrage; sur réception de l'opposition, l'officier ainsi désigné soit la rejette, soit l'accueille et nomme un autre membre.

Étape 5(e) - Nomination du président du comité d'arbitrage, paragr. 44(6)

L'officier désigné nomme un des membres du comité d'arbitrage à titre de président.

Étape 5(f) - Avis spécifiant la date, l'heure et le lieu de l'audience, paragr. 45.1(2) et 45.1(3)

Le comité d'arbitrage fixe la date, l'heure et le lieu de l'audience; il en signifie un avis écrit aux parties à l'audience. L'audience doit se tenir au moins sept jours après la date de signification de cet avis au membre dont la conduite fait l'objet de l'audience.

Étape 5(g) - Requêtes préalables à l'audience

La partie qui le souhaite peut déposer une ou des requêtes préalables à l'audience devant le comité d'arbitrage, qui rend une décision à cet égard.

Étape 5(h) - Audience - preuve sur le fond, paragr. 45.12(1)

L'audience se tient devant un comité d'arbitrage. Celui-ci décide si les éléments de preuve produits à l'audience établissent selon la prépondérance des probabilités chacune des contraventions alléguées au code de déontologie énoncées dans l'avis d'audience.

Étape 5(i) - Décision du comité d'arbitrage sur les allégations, paragr. 45.12(2)

La décision du comité d'arbitrage est consignée par écrit; elle comprend notamment l'exposé de ses conclusions sur les questions de fait essentielles à la décision, les motifs de la décision et l'énoncé, le cas échéant, de la peine ou de la mesure disciplinaire simple imposée.

Étape 5(j) - Clôture de l'audience si les allégations ne sont pas établies

Dans les cas où les allégations sont jugées n'être pas établies, l'audience est close.

Étape 5(k) - Audience - preuve et argumentations relatives à la peine

Si les allégations sont établies à l'audience, le comité d'arbitrage apprécie la preuve et les argumentations relatives à la peine à imposer.

Étape 5(l) - Décision du comité d'arbitrage sur la peine, paragr. 45.12(3)

Si le comité d'arbitrage décide qu'un membre a contrevenu au code de déontologie, il lui impose une ou plusieurs des peines suivantes : a) recommander que le membre soit congédié de la Gendarmerie, si c'est un officier breveté, ou, s'il ne l'est pas, le congédier de la Gendarmerie; b) ordonner au membre de démissionner de la Gendarmerie, et si ce dernier ne s'exécute pas dans les quatorze jours suivants, prendre à son égard la mesure visée à l'alinéa a); c) recommander la rétrogradation du membre, si c'est un officier breveté, ou, s'il ne l'est pas, le rétrograder; d) imposer la confiscation de la solde pour une période maximale de dix jours de travail.

Étape 6 - Rétrogradation ou congédiement d'un officier breveté / sous-officier / membre civil

Étape 6(a) - Rétrogradation ou congédiement d'un officier breveté

Le comité d'arbitrage qui décide de recommander le congédiement ou la rétrogradation d'un officier breveté fait part de sa recommandation au commissaire.

Étape 6(b) - Officier breveté - appel interjeté devant le commissaire, paragr. 45.25(1)

L'officier breveté peut porter la recommandation du comité d'arbitrage en appel devant le commissaire. Ce dernier doit tout d'abord renvoyer la cause devant le Comité externe d'examen (CEE), à moins que la peine en question consiste seulement en des mesures disciplinaires simples [énumérées au paragr. 41(1) de la *Loi sur la GRC*] ou que le membre demande au commissaire de ne pas renvoyer sa cause devant le CEE et que le commissaire accède à cette demande. La recommandation du commissaire de rétrograder ou de congédier un officier breveté est contrôlée par le ministre de la Sécurité publique et le gouverneur en conseil. Ce dernier peut accepter ou rejeter cette recommandation.

Étape 6(c) - Rétrogradation ou congédiement d'un sous-officier / membre civil

Le comité d'arbitrage a le pouvoir de rétrograder et de congédier les sous-officiers et les membres civils.

Étape 6(d) - Contrôle d'une décision de rétrogradation ou de congédiement par le Comité externe d'examen

Un membre peut porter la décision du comité d'arbitrage en appel devant le commissaire. En vertu de l'art. 45.15, le commissaire doit tout d'abord renvoyer la cause devant le CEE, à moins que la peine en question consiste seulement en des mesures disciplinaires simples [énumérées au paragr. 41(1) de la Loi sur la GRC] ou que le membre demande au commissaire de ne pas renvoyer sa cause devant le CEE et que le commissaire accède à cette demande.

Étape 6(e) - Recommandations du Comité externe d'examen

Après avoir examiné le dossier, le CEE fait part de ses conclusions et recommandations au commissaire.

Étape 6(f) - Indépendance du commissaire par rapport aux recommandations du Comité externe d'examen

Le commissaire n'est pas tenu d'agir conformément aux conclusions et recommandations du CEE, mais s'il ne le fait pas, il doit fournir les motifs de sa décision. Étant donné que, aux termes de la *Loi sur la GRC*, le commissaire constitue le dernier niveau de la procédure d'appel en matière de mesures disciplinaires graves, les membres ne peuvent porter en appel les décisions du commissaire.

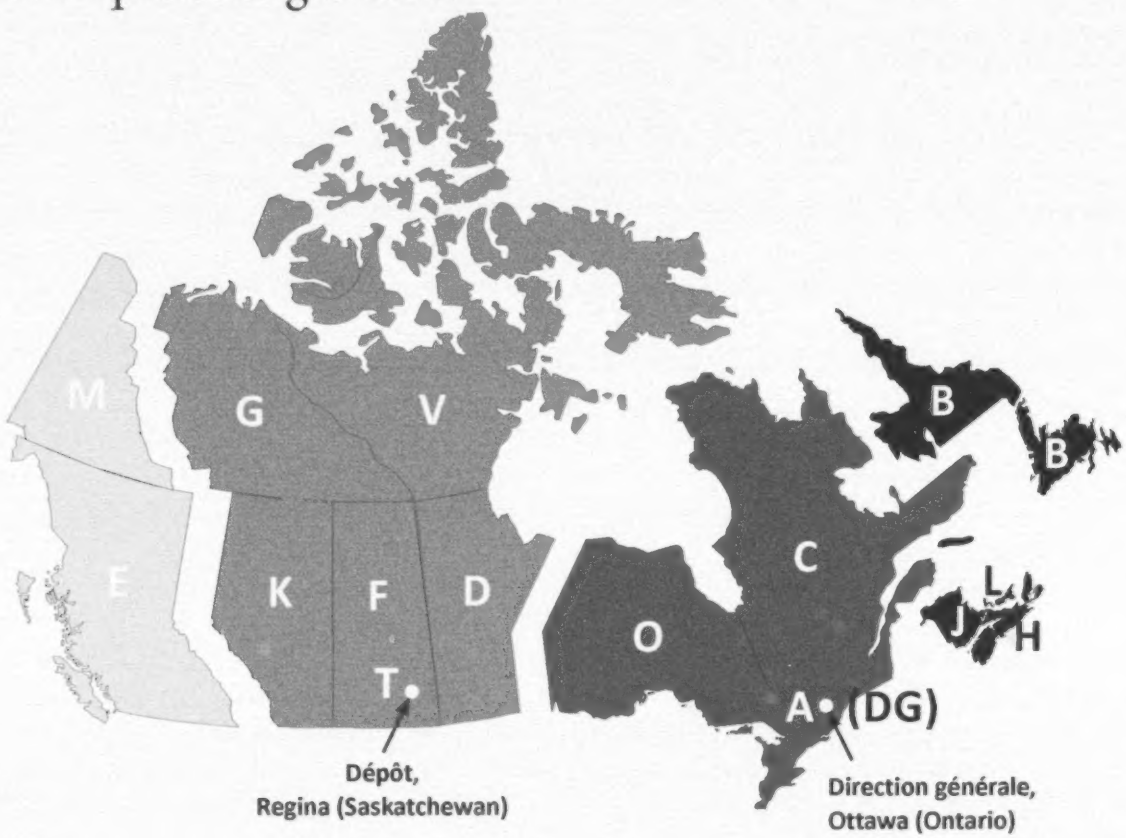
Étape 6(g) - Contrôle judiciaire effectué par la Cour fédérale

Les membres de la GRC peuvent réclamer qu'une décision du commissaire fasse l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale. La rétrogradation ou le congédiement d'un officier breveté, d'un sous-officier ou d'un membre civil peut faire l'objet d'une révision judiciaire devant la Cour fédérale, puis devant la Cour d'appel fédérale et enfin devant la Cour suprême du Canada.

ANNEXE D

2011-2012

Les divisions de la GRC et leurs quartiers généraux



DG – Direction générale, Ottawa (Ontario)
A – Ottawa (Ontario)
B – St. John's (Terre-Neuve)
C – Montréal (Québec)
D – Winnipeg (Manitoba)
E – Vancouver (Colombie-Britannique)
F – Regina (Saskatchewan)
G – Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest)
H – Halifax (Nouvelle-Écosse)
J – Fredericton (Nouveau-Brunswick)
K – Edmonton (Alberta)
L – Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
M – Whitehorse (Yukon)
O – London (Ontario)
T – Dépôt, Regina (Saskatchewan)
V – Iqaluit (Nunavut)

EN BREF

- La GRC compte environ 29 000 employés, y compris des membres réguliers, des membres civils et des employés de la fonction publique.
- Sa structure organisationnelle comprend une Direction générale, 2 régions, 15 divisions et plus de 750 détachements.
- Plus de 75 000 bénévoles prêtent main-forte à la GRC.
- La Gendarmerie veille à l'application de plus de 250 lois et ententes fédérales.
- Le Centre d'information de la police canadienne offre un accès partagé à sa base de données à plus de 80 000 agents d'application de la loi dans l'ensemble du pays.

Notes :